

**SADIQ QURBANOV
ALIS QASIMOV
ZAHID CƏFƏROV
ÜLKƏR ƏKBƏRLİ
DİLAVƏR ADIGÖZƏLOV
VASİF HÜSEYNLİ**

**ƏMƏK MÜNASİBƏTLƏRİNİN
HÜQUQİ TƏNZİMLƏNMƏSİ
METODLARI**

BAKİ – 2022

MÜƏLLİFLƏR KOLLEKTİVİ

Sadiq Haqverdi oğlu Qurbanov	III fəsil
H.ü.e.d., prof. Alış Məmiş oğlu Qasimov	Giriş, II fəsil (D.B.Adıgözəlovla birlikdə)
H.ü.e.d., prof. Zahid İsa oğlu Cəfərov	I fəslin 1.1-ci paragrafı
H.ü.e.d. Ülkər Asif qızı Əkbərli	I fəslin 1.2.2-ci yarımparagrafı
	I fəslin 1.2.1-ci yarımparagrafı, II fəsil (h.ü.e.d., prof. A.M.Qasimovla birlikdə)
Dilavər Bəşir oğlu Adıgözəlov	
Vasif Asif oğlu Hüseynli	IV fəsil

Rəyçilər: **Hüseynov Əbülfəz İbrahim oğlu**
hüquq üzrə elmlər doktoru, professor

Ələsgərova Lalə Hacıbala qızı
hüquq üzrə fəlsəfə doktoru, dosent

Məmmədov Oruc Cəmil oğlu
hüquq üzrə fəlsəfə doktoru, dosent

Elmi redaktor: Əliyev Mayis Nəbi oğlu
hüquq üzrə elmlər doktoru, professor

Qurbanov S.H., Qasimov A.M., Cəfərov Z.İ., Əkbərli Ü.A., Adıgözəlov D.B., Hüseynli V.A. Əmək münasibətlərinin hüquqi tənzimlənməsi metodları: Monoqrafiya. Bakı: Hüquq Yayın Evi, 2022, 240 s.

Monoqrafiyada müxtəlif alimlərin elmi irsi əsasında ümumi hüquq nəzəriyyəsində və əmək hüquq elmində ictimai münasibətlərin hüquqi tənzimlənməsi metodlarının mövcud problemləri kompleks şəkildə tədqiq olunmuşdur.

Monoqrafiyadan «Hüquqşünaslıq» ixtisası üzrə təhsil alan bakalavrlar, magistrantlar, doktorantlar, dissertantlar və elmi işçilər, habelə əmək hüququ ilə maraqlanan geniş oxucu kütləsi bəhrələyə bilərlər.

ISBN: 978 9952 553 29 1

© S.H. Qurbanov., A.M. Qasimov
və başqaları, 2022
© Hüquq Yayın Evi, 2022

MÜNDƏRİCAT

GİRİŞ	5
--------------------	----------

I FƏSİL

Ümumi hüquq nəzəriyyəsində və əmək hüquq elmində ictimai münasibətlərin hüquqi tənzimlənməsi metodunun problemləri

1.1. Ümumi hüquq nəzəriyyəsində ictimai münasibətlərin hüquqi tənzimlənməsi metodunun əsas konsepsiyaları	10
1.2. Əmək hüquq elmində predmet və metodun bəzi problemləri...	33
1.2.1. Əmək hüququnun predmetinin anlayışı	33
1.2.2. Əmək münasibətlərinin hüquqi tənzimlənməsi metodunun anlayışı.....	57

II FƏSİL

Əmək münasibətlərinin dövlət (mərkəzləşdirilmiş) tənzimlənməsi

2.1. Qadağanlar və məhdudiyyətlər əmək münasibətlərinin dövlət (mərkəzləşdirilmiş) tənzimlənməsi metodunun elementləri kimi	85
2.2. İcazələr və göstərişlər dövlət (mərkəzləşdirilmiş) metodunun zəruri tərkib hissələri kimi	112
2.3. Həvəsləndirici və tövsiyəedici normalar əmək münasibətlərinin dövlət (mərkəzləşdirilmiş) tənzimlənməsi sistemində	127

III FƏSİL

Əməyin hüquqi tənzimlənməsinin kollektiv müqavilə və lokal metodları

3.1. Sosial tərəfdaşlığın anlayışı və sistemi	140
3.2. Normativ müqavilə tipli ən mühüm aktlardan biri kimi kollektiv müqavilənin ümumi xarakteristikası	150
3.3. Əməyin hüquqi tənzimlənməsinin lokal metodları.....	165

IV FƏSİL. Əməyin tənzimlənməsinin fərdi müqavilə metodu	181
NƏTİCƏ.....	207
İSTİFADƏ OLUNMUŞ ƏDƏBİYYATIN SİYAHISI.....	220

GİRİŞ

Bazar münasibətləri cəmiyyətimizin reallığıdır. İstehsal münasibətləri sahəsində köklü dəyişikliklər baş vermiş, dövlətimiz istehsalın idarə edilməsinin əvvəllər mövcud olan üsullarından imtina etmişdir. Əlbəttə, bu gün ölkəmizdə mövcud olan bazar hələ Qərbi Avropanın inkişaf etmiş ölkələrinin bazarlarına xas olan keyfiyyət parametrlərindən uzaqdır, hələ də «inkişaf etmiş kapitalizm»in bazarına çevrilməmişdir, lakin o, cəmiyyətimizin sosial strukturunu əhəmiyyətli dərəcədə dəyişdirmiş və faktiki olaraq, geniş mənada yeni subyektlər, müstəqil işəgötürənlər və müstəqil işçilər yaratmışdır. Öz növbəsində, bu, sosializm üçün tipik olmayan keyfiyyətə yeni əlaqələr, sosial əmək münasibətlərinin idarə edilməsi sahəsində ictimai münasibətlərin yeni şəbəkəsini yaratmışdır. Belə ki, əgər əvvəlki sistemdə əmək müqaviləsi, praktiki olaraq ümumi-hüquqi xarakter daşıyırdısa, bu gün o, daha çox xüsusi-hüquqi əqd xarakteri kəsb edir.

Müasir bazar artıq kortəbii deyil, dövlət hüquqi tənzimləmədən tam imtina edərək, özünün normayaradıcı funksiyasını yerinə yetirməyə bilməz. Eyni zamanda, bu funksiyanın vurğuları xeyli dəyişmişdir. Bu, o cümlədən əmək və əməyin idarə edilməsi sahəsinə də aiddir. Həmin dəyişikliklər, ilk növbədə, Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 35-ci, 36-cı və 37-ci maddələrində təsbitini tapmış yeni konstitusion prinsiplərə əsaslanır, bunlara, ilk növbədə, əməyin azadlığı və əmək müqaviləsinin azadlığı, hüquq bərabərliyi, məcburi əməyin qadağan edilməsi və s. aiddir.

Təməl normativ hüquqi aktımız olan Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının müddəalarını konkretləşdirən və inkişaf etdirən Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi (bundan sonra qısaca olaraq AR ƏM) bazar münasibətlərinin inkişafından geri qalmamalı, daim təkmilləşdirilməlidir. Bazar tipli sosial-əmək münasibətləri yüksək çevikliyə malik olduqlarından, əmək qanunvericiliyinin dinamik inkişafını, onun xüsusi çevikliyi, bazar konyukturasına, iqtisadi inkişaf şəraitinə sürətlə uyğunlaşa bilməsini tələb edir.

Bu vəzifənin səmərəli həlli yalnız əmək sahəsinə hüquqi təsir vasitələrinin bütün məcmusunun, bütün hüquqi mexanizmin köməyi ilə və xüsusilə hüquqi tənzimləmənin əsas metodlarının – mərkəzləşdirilmiş, kollektiv müqavilə və fərdi müqavilə metodlarının optimal surətdə uzlaşdırılmasının köməyi ilə mümkündür.

Ümumi hüquq nəzəriyyəsində metod probleminin birmənalı həlli yoxdur, əmək hüququnun metodu məsələsində əməkşünas alimlər arasında ciddi fikir ayrılığı mövcuddur. Belə ki, bu kateqoriyanın dəqiq elmi anlayışı yoxdur, hərçənd metodun ümumhüquqi anlayışını sahəvi anlayışa uyğunlaşdırmağa xeyli uğursuz cəhdlər göstərilmişdir. İkincisi, əmək hüququnun metodunun strukturu olduqca dolaşıqdır, çünki əmək hüquq elmində onun tərkibinə daxil edilən elementlərin spektri çox genişdir. Hətta metodun başlıca struktur elementlərinin əmək hüququnun predmetinə, yaxud onun ayrı-ayrı komponentlərinə nisbətini müəyyən etməyə cəhd belə göstərilməmişdir. Hətta bazar iqtisadiyyatı şəraitində yalnız ayrı-ayrı struktur hissələrinin deyil, bütövlükdə əmək hüququnun səmərəliliyi məhz hüquqi tənzimləmənin metodu ilə bağlıdır. Praktik olaraq, bazar iqtisadiyyatı şəraitində tənzimləmədə rolu xeyli dəyişmiş olan fərdi müqavilə metodu az tədqiq olunmuşdur.

Hesab edirik ki, qüvvədə olan əmək qanunvericiliyi normalarını kifayət qədər tam təhlil etmədən, əmək hüququnun metodunun, yaxud metodlarının problemlərinin dərin nəzəri qiymətləndirilməsi və xüsusi işlənilməsi həyata keçirilmədən bütün əmək hüququnun daha da inkişaf etdirilməsi və təkmilləşdirilməsi mümkün deyildir.

Metod məsələləri həm də sırf təcrübi yönümə malik olduğundan belə bir fakt təsbit olunmalıdır ki, AR ƏM-in strukturu, faktiki olaraq, metodun lokal normalar, onların mümkün və yol verilən hədləri kimi çox mühüm mexanizmlərini, tərkib hissələrini ehtiva etmir. Praktik olaraq, həvəsləndirici və tövsiyə xarakterli normalar «yoxa» çıxmışdır. AR ƏM-in ikinci («Kollektiv müqavilə və saziş») və üçüncü («Əmək müqaviləsi») bölmələri ciddi surətdə işlənilməli və yeniləşdirilməlidir.

Mövzunun aktuallığı həm də əmək hüququnun demokratik institutlarının daha da inkişaf etdirilməsi, işçilərin əmək hüquqlarının mövcud təminatlarının gücləndirilməsi və inkişaf etdirilməsi zərurəti ilə şərtlənir. Müasir şəraitdə demokratikləşdirmə müəyyən dərəcədə əks mərkəzləşdirməni, yəni əməyin dövlət tənzimlənməsi sahəsinin tədricən daralmasını və «çevik» metodların – kollektiv müqavilə və fərdi müqavilə ilə tənzimləmənin, yəni bilavasitə işçi və işəgötürənin hüquq normalarının həm işlənilib hazırlanması, həm də qəbul edilməsi prosesində iştirak etdikləri metodların genişlənməsini nəzərdə tutur.

Tədqiqat mövzusu seçilərkən onun yalnız elmi əhəmiyyəti deyil, həm də praktik aktuallığı nəzərə alınmışdır. Qeyd etmək lazımdır ki, metod probleminə özlərinin elmi əsərlərində N.Q.Aleksandrov, A.K.Bezina, R.Z.Livşits, A.S.Mavrin, A.İ.Protsevski və başqaları müraciət etmişlər. Buna baxmayaraq, indiyə qədər milli hüquq ədəbiyyatında hələ bazar iqtisadiyyatı şəraitində sosial-əmək münasibətlərinin hüquqi tənzimlənməsi metodunun problemlərinə həsr olunmuş monoqrafik səviyyəli əsər yoxdur. Buna görə də tədqiqatda əmək münasibətlərinin hüquqi tənzimlənməsi metodlarının və mexanizminin kompleks tədqiqinə cəhd göstərilmişdir.

Azərbaycanın bazar təsərrüfatçılıq sisteminə keçməsi əməyin hüquqi tənzimlənməsinin mexanizmlərini, prinsiplərini və metodlarını dəyişdirmiş, kollektiv müqavilə təcrübəsi də mühüm dəyişikliyə uğramışdır. 24 may 1996-cı ildə qəbul edilmiş «Kollektiv müqavilələr və sazişlər haqqında» Azərbaycan Respublikasının Qanunu vaxtilə əslində sosial-əmək münasibətlərinin tənzimlənməsində yeni mərhələ açmışdır. Belə ki, A.M.Luşnikov və M.V.Luşnikova hesab edirlər ki, hal-hazırda əmək hüququnun metoduna xas olan ümumi cəhətlər müəyyənlanmışdır. Onu sosial tərəfdaşlıq metodu adlandırmaq olar. Bu metod əmək münasibətlərinin hüquqi tənzimlənməsinin müasir xüsusiyyətlərini adekvat surətdə əks etdirir.¹

¹ Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: В 2-х т. Т.1: Историко-правовое ведение. Общая часть. Коллективное трудовое право: Учебное пособие. М.: Проспект, 2003, с.152

Hazırda ölkəmizdə sosial tərəfdaşlıq aktlarının bağlanması mexanizmlərinin və prosedurlarının razılaşdırılması üzrə müəyyən təcrübə toplanmışdır.

İşəgötürənin maliyyə-iqtisadi vəziyyətinin möhkəmləndirilməsi ilə bağlı yaranan meyli də nəzərə almaq zəruridir.

Bu zaman unutmamaq olmaz ki, işəgötürənlərin mövqeyinin möhkəmlənməsi ölkəmizdə aparılan özəlləşdirmə nəticəsində baş vermişdir. İşəgötürənlər işçilərin asılı vəziyyətindən sui-istifadə etməməli və AR ƏM ilə müəyyən olunmuş minimum təminatlardan aşağı əmək şərtlərini diqtə etməməlidirlər. Sosial tərəfdaşlıq münasibətlərinin təşəkkülü və inkişafı, onun səmərəliliyinin yüksəldilməsi zərurəti cəmiyyətimiz üçün aktual vəzifədir. Bu vəzifələri sürətlə həll etmədən müsbət inkişaf ləngiyə bilər.

Müasir sosial tərəfdaşlıq doktrinası həm əmək hüquq elmində, həm də qanunvericilikdə kollektivçilik konsepsiyasına əsaslanır və təəssüf ki, sosial tərəfdaşlığın fərdiyyətçi konsepsiyaları əməkşünas alimlərin nəzər-diqqətindən kənarda qalır.¹ Sadə dillə ifadə etsək, söhbət ayrıca işçi və işəgötürən arasında sosial tərəfdaşlıq münasibətlərindən, yəni ayrıca müəssisə və işçi səviyyəsində münasibətlərdən gedir. İnkişaf etmiş Qərb və Şərq ölkələrində uğurla tətbiq edilən müasir fərdiyyətçi konsepsiyalar sırasına paternalizm, insan münasibətləri nəzəriyyəsi, mənfəətdə iştirak konsepsiyası, fərdi hüquq münasibətləri nəzəriyyəsi və s. aiddir.

Sadəlikən konsepsiyaların hər biri böyük elmi və təcrübi əhəmiyyətə malikdir, əməyin azadlığı və əmək müqaviləsinin azadlığı prinsipi, əmək müqaviləsi tərəflərinin əmək şərtlərini azad surətdə formalaşdırması prinsipi isə əmək müqaviləsinin tərəflərinə fərdi münasibətlərin optimal variantını tapmağa imkan verir. Belə münasibətlər yalnız qanuna, əmək hüquq normalarına deyil, həm də əxlaqi prinsiplərə, qarşılıqlı və ümumi mənafehlərin nəzərə alınmasına, işəgötürənin və işçinin əməkdaşlığına əsaslandığından, bu

qarşılıqlı əlaqə tipi fərdi sosial tərəfdaşlıq adlandırıla bilər. Əmək əlaqələrinin bu tipi və növü təbii surətdə işəgötürənin özbaşınalığını nəinki məhdudlaşdırır, ümumiyyətlə, istisna edir, ümumi mənafehlər balansını əldə olunur. İstər ümumi hüquq nəzəriyyəsində, istərsə də əmək hüquq elmində fərdi müqavilələrin, o cümlədən əmək müqaviləsinin hüquqyaradıcı (normayaradıcı) rolu məsələsi böyük aktuallıq kəsb edən problemə çevrilmişdir.

Bütün bunlar tədqiqat mövzusunun seçilməsini şərtləndirir və onun son dərəcə aktuallığını müəyyən edir.

¹ Усенин В.И. Социальное партнерство или классовая борьба?: Монография. М.: Наука, 1968, с.24-61

I FƏSİL

ÜMUMİ HÜQUQ NƏZƏRİYYƏSİNDƏ VƏ ƏMƏK HÜQUQ ELMİNDƏ İCTİMAİ MÜNASİBƏTLƏRİN HÜQUQİ TƏNZİMLƏNMƏSİ METODUNUN PROBLEMLƏRİ

1.1. Ümumi hüquq nəzəriyyəsində ictimai münasibətlərin hüquqi tənzimlənməsi metodunun əsas konsepsiyaları

Hüquq ədəbiyyatında və onun sahəvi bölmələrində hüquqi tənzimləmənin metodu barəsində geniş fikir müxtəlifliyi mövcuddur. İlk növbədə, ümumnəzəri konsepsiyalara və konstruksiyalara müraciət etmək zəruridir, lakin hüquq nəzəriyyəçilərinin mövcud fikirləri hüquqi tənzimləmənin metoduna dair müxtəlif fikirləri ehtiva edir ki, bu, istər normayaratma fəaliyyətində, istərsə də tətbiq prosesində onların dərkində və şərhində çətinliklər doğurmaya bilməz. Hüquqi tənzimləmə metodunun təyinatını başa düşmək və ümumi hüquqi mexanizmdə yerini müəyyən etmək üçün onun «genetik təbiət»ini, «genetik struktur»unu aydınlaşdırmaq, cəmiyyətdə sosial tənzimləmənin mürəkkəb fenomeni kimi bütövlükdə hüququn mahiyyətini açıqlamaq zəruridir.

Hazırda ümumi hüquq nəzəriyyəsində görkəmli alimlərin hüquqa verdiyi bir sıra diqqətəlayiq təriflərə rast gəlmək mümkündür. Lakin hüququn müxtəlif tərifləri bir-birini yalnız tamamlamır, həm də çox vaxt nəzərdə tutur, son nəticədə isə onun mahiyyəti ilə bağlanır. Hüququn mahiyyətinin aydınlaşdırılmasına xeyli monoqrafik və başqa tədqiqatlar həsr olunmuşdur. «Mark-sist-leninçi dövlət və ümumi hüquq nəzəriyyəsi» dördcildlik monoqrafik nəşrinin müəllifləri hüququn mahiyyətini onun iradəvi təbiətində görürdülər: «Hüququn mahiyyəti kollektiv (sinfi, ümum-xalq) iradədir».¹ Alimlər qeyd edirlər: «Hüququn mahiyyəti yalnız onun iqtisadi proseslərlə obyektiv surətdə şərtlənməsi, cəmiyyətdə tələbat şəklində qarşıya çıxan ictimai inkişaf nəzərə alınmaqla

düzgün başa düşülə bilər. Mənafe obyektiv surətdə yaranmış tələbatların dərki kimi çıxış edir və insan fəaliyyətinin hərəkətverici qüvvəsini təşkil edir, lakin hüququn mahiyyəti, yəni onun iradəvi xarakteri son nəticədə dövlətin iradəsində obyektivləşir».¹

Marksizm klassikləri yazırdı: «Hüququn mahiyyəti hakim sinflərin qanun səviyyəsinə yüksəldilmiş və maddi cəhətdən şərtlənən hakim iradəsidir».² L.S.Yaviç «Hüququn mahiyyəti» monoqrafiyasında hüququn vahid mahiyyətinin müxtəlif xüsusiyyətlərini fərqləndirir. Onun fikrincə, qanun səviyyəsinə qaldırılmış hakim iradə hüququn birinci mahiyyət xüsusiyyətidir. Hüququn ikinci mahiyyət xüsusiyyətini fərdlərin və sinflərin onların mənafe-lərinin hüquqi cəhətdən tanınması iddiası təşkil edir. L.S.Yaviç daha sonra göstərir ki, ikinci mahiyyət xüsusiyyətindən idrak üçüncü və dördüncü xüsusiyyətlərə doğru genişlənə bilər. O, həmçinin belə hesab edirdi ki, hüququn birinci mahiyyət xüsusiyyəti obyektiv və subyektiv hüquqda müxtəlif şəkildə ifadə olunur.³

Hüququn anlayışı və tərfi məsələsinə toxunan görkəmli nəzəriyyəçi alim M.F.Məlikova qeyd edir ki, hüquq dövlət tərəfindən ümumməcburi, rəsmi-formal, əxlaq prinsipləri əsasında müəyyən edilən insanların davranışını tənzimləyən qaydaların (normaların) sistemi kimi başa düşülür... Hüququn mahiyyəti müəyyən sinfin, sosial qrupların və ya xalqın sosial mənafe-lərini təzahür edir, cəmiyyətlə subyektlərin mənafe-lərinin harmoniyasını yaradır, dövlətin, xüsusilə onun hüquqyaratma fəaliyyətində bu mənafe-lərin nəzərə alınması üçün zəmin yaradır. Belə ki, bu mənafe-lərin dövlətin müxtəlif formalarda qəbul etdiyi hüquq normalarında rəsmiləşdirilməsi nəticəsində mahiyyət hüquqi forma alır.⁴

Müasir tədqiqatçılar qeyd edirlər ki, hüququn anlamı məsələsi

¹ Марксистско-ленинская общая теория государства и права. Социалистическое право. М.: Юрид.лит., 1973, с.27

² Маркс К., Энгельс Ф. Соч. Т.4, с. 443

³ Явич Л.С. Сущность права: Монография. Л.: Изд-во Ленинградского ун-та, 1985, с. 80-87; Явич Л.С. Общая теория права: Монография. Л.: Изд-во ЛГУ, 1976, с. 86-97

⁴ Məlikova M.F. Hüquq nəzəriyyəsi: Dərslik. Bakı: Elm və təhsil, 2019, s.42

¹ Марксистско-ленинская общая теория государства и права. Основные институты и понятия. М.: Юрид. лит., 1970, с. 373-375

ilkın, aparıcı xarakter daşıyır, bütün digər hüquqi təzahürlər onun həllindən asılı olaraq başa düşülür və izah olunur. Bu fikrin müəllifi olan M.İ.Baytin qeyd edir ki, hüquq cəmiyyətin mövcud inkişaf mərhələsində dövlətin iqtisadi, mənəvi və digər mövcudluq şərtləri ilə şərtlənən iradəsidir, hüququn ümumbəşəri və sinfi mahiyyəti məhz bundan ibarətdir¹. M.İ.Baytin eyni zamanda qeyd edir ki, hüququn hər hansı tərifini natamamdır, çünki onun müxtəlif cəhətlərinin, xassələrinin, əlamətlərinin, əlaqələrinin hamısını əhatə edə bilməz. Buna baxmayaraq, müəllif hüququn ən mühüm əlamətlərinə aşağıdakıları aid edir:

- 1) dövlət-iradəvi xarakter;
- 2) normativlik;
- 3) hakimiyyət tənzimləyici təbiət.²

M.F.Məlikova isə hüququn aşağıdakı əsas əlamətlərini qeyd edir:

1. Hüquq dövlətin müəyyən üsullarla (sanksiyalaşdırma, müəyyənləşdirmə, deleqe qaydasında) həyata keçirilən hüquqyaratma fəaliyyətinin məhsuludur;

2. Hüquq ümumməcburi xarakter daşıyır. Onun dövlət iradəsini ifadə edən göstərişləri hər bir vətəndaş, ictimai həyatın iştirakçıları tərəfindən öz davranışlarında əldə rəhbər tutulmalıdır;

3. Hüquq dövlət məcburiyyəti qüvvəsi ilə təmin olunur. Bu metoda digərlərindən (inandırma, tərbiyəvi və s.) istifadə nəticə vermədikdə müraciət edilir.

4. Hüquq rəsmi-formallıqla xarakterizə olunur. Hüquq normalarında davranış qaydalarının, hüquqi məsuliyyətin hədləri, icazə və qadağalar dəqiq müəyyənləşdirilir. Hüquq normaları rəsmi aktlarda ifadə edilir;

5. Hüququn sistemliliyi hüququ onun tərkibinə daxil olan normaların mexaniki birləşməsi kimi deyil, vəhdət təşkil edən, hissə-

ləri bir-biri ilə uzlaşan, qarşılıqlı əlaqədə olan bütöv bir tam – hüquq sistemi kimi ifadə edir;

6. Hüquq normativliklə səciyyələnir. Normalardan ibarət olan hüquq cəmiyyətdə bu normalar vasitəsi ilə özünün əsas, təbiətindən irəli gələn tənzimləmə rolunu ifadə edir.¹

A.V.Polyakov kommunikativ nəzəriyyəyə əsaslanaraq belə bir fikir irəli sürür ki, hüquqa iştirakçıları öz hüquq və vəzifələrinin realizəsi yolu ilə qarşılıqlı fəaliyyət göstərən münasibətlərin sosial cəhətdən tanınmış və ümumməcburi normalara əsaslanan qaydası kimi tərif verilə bilər.² Hüququn tərifinə qeyri-ənənəvi yanaşma müəllifə hüququn strukturunu əks etdirən aşağıdakı əsas əlamətlərini fərqləndirməyə imkan verir:

1) kommunikasiya subyektlərinin qarşılıqlı surətdə şərtlənən (korrelativ) hüquq və vəzifələrə malik olması;

2) subyektlərin hüquq və vəzifələrini təsbit edən sosial cəhətdən tanınmış və ümumməcburi davranış qaydalarının (normaların) mövcudluğu³.

V.İ.Leuşin göstərir ki, hüquq ümumsosial mahiyyətə malikdir, hər bir insanın mənafeələrinə xidmət edir, sosial əlaqələrin mütəşəkkilliyini, nizamlılığını, sabitliyini və inkişafını təmin edir. Bu alimin fikrincə, hüququn mahiyyəti öz ifadəsini hüququn prinsiplərində, onun sosial təyinatında və funksiyalarında tapır. Bu fikrlə tamamilə razıyıq. V.İ.Leuşin hüququn əsas əlamətlərinə aşağıdakıları aid edir: sosial-iradəvi xarakter; normativlik; formal müəyyənlik; dövlət təminatı; sistemlilik.⁴

Şübhə yoxdur ki, müəyyən dərəcədə metodun hüquqi təyinatını və yerini təyin edən mühüm elmi anlayışlar sırasına daha geniş

¹ Мəlikова М.Ф. Hüquq nəzəriyyəsi: Dərslik. Bakı: Elm və təhsil, 2019, s.52

² Поляков А.В. Общая теория права: Проблемы интерпретации в контексте коммуникативного подхода: Курс лекций. СПб: Изд. дом СПб ГУ, 2004, с.296-297

³ Поляков А.В. Общая теория права: Проблемы интерпретации в контексте коммуникативного подхода: Курс лекций. СПб: Изд. дом СПб ГУ, 2004, с.296-297

⁴ Теория государства и права: Учебник для вузов / Под ред. проф. В.Д.Перевалова. М.: Норма, 2004, с.118-121

¹ Байтин М.И. Сущность права / Теория государства и права: Курс лекций / Под ред. Н.И.Матузова и А.В.Малько. М.: Юрист, 2006, с.130

² Байтин М.И. Сущность права / Теория государства и права: Курс лекций / Под ред. Н.И.Матузова и А.В.Малько. М.: Юрист, 2006, с.130

anlayış olan ictimai münasibətlərin hüquqi tənzimlənməsi mexanizmi kateqoriyası aiddir. M.F.Məlikova «Hüquq nəzəriyyəsi» adlı dərsliyində qeyd edir ki, hüquqi tənzimləmə mexanizminin aşağıdakı əlamətlərini göstərmək olar:

1) hüquqi tənzimləmə mexanizmi qarşılıqlı bağlılığa və qarşılıqlı təsirə malik hüquqi vasitələrdən ibarət instrumentariləri özündə əks etdirir, ictimai münasibətlərin nizama salınmasının xüsusi vasitələri sistemini ehtiva edir;

2) hüquqi tənzimləmə mexanizminin əməli fəaliyyəti hüquq subyektinin iradəsinin realizəsinin nəticəsidir;

3) hüquq tətbiqedicisi subyekt obyektiv zərurəti, qanunçuluq prinsiplərini, özünün hüquq düşüncəsini rəhbər tutaraq ictimai münasibətlərə hüquqi təsir vasitələrinin seçimində sərbəstliyə malikdir;

4) hüquqi vasitələrin seçimində hüquq tətbiqedicinin iradəsinin ifadəsi qanunun hüdudları ilə məhdudlaşdırılır, o, qanunun göstərişləri ilə uzlaşmalı, qanun çərçivəsindən kənara çıxmamalıdır;

5) hüquqi vasitələrin düzgün seçimi hüquqi tənzimləmə prosesinin keyfiyyətliliyinin, qanuniliyinin təminatçısıdır;

6) hüquqi tənzimləmə mexanizmi hüquqi nizamlanmanın dinamikliyi vəziyyətini ifadə edir. Çünki özlüyündə hüquqi tənzimləmə mexanizmi səlahiyyətli hüquq subyektinin (vəzifəli şəxsin) öz iradəsini ictimai münasibətlərin nizama salınmasına istiqamətləndirdiyi ana qədər hərəkətsiz qalır. Hüquqi vasitələrin tətbiqi hüquqi tənzimləmə mexanizmini hərəkətə gətirir. Bu ünsürlər bir-biri ilə sıx qarşılıqlı əlaqə, qarşılıqlı təsir vəziyyətindədirlər. Bunlardan ayrılıqda və ya kompleks şəkildə istifadə oluna bilər. Hüququn mövcudluğu hüquqi tənzimləmə mexanizminin mövcudluğunu şərtləndirir, mexanizmin mövcudluğu isə hüququn «işləməsini» təmin edir;

7) tətbiq aktının qəbulu ilə hüquqi tənzimləmə mexanizminin fəaliyyəti və əlbəttə ki, bütövlükdə tənzimləmə prosesi başa çatmış olur.¹

Qeyd etmək lazımdır ki, «mexanizm» termininin özü ilk dəfə

¹ Məlikova M.F. Hüquq nəzəriyyəsi: Dərslik. Bakı: Elm və təhsil, 2019, s.342-343

elmi dövriyyəyə görkəmli əməkşünas və nəzəriyyəçi alim N.Q.Aleksandrov tərəfindən daxil edilmişdir. Sonralar hüquqi tənzimləmə mexanizminin anlayışı hüquq elmində geniş yayılmış və xüsusilə S.S.Alekseyevin əsərlərində, ilk növbədə, onun «Sosialist dövlətində hüquqi tənzimləmə mexanizmi» monoqrafiyasında ətraflı tədqiq olunmuşdur. S.S.Alekseyevin fikrincə, hüquqi tənzimləmə mexanizmi dedikdə, ictimai münasibətlərə hüquqi təsiri təmin etməyə kömək göstərən bütün hüquqi vasitələrin vahid məcmusu başa düşülməlidir». ¹ M.F.Məlikovaya görə hüquqi tənzimləmə mexanizmi qarşıya qoyulan məqsədlərə nail olmaq üçün ictimai münasibətlərin hüquqi tənzimlənməsində istifadə edilən hüquqi vasitələr məcmusudur. ² Beləliklə, hüquqi tənzimləmə mexanizmi ictimai münasibətlərə təsir göstərən hüquqi vasitələrin məcmusudur. ³ Hüquqi tənzimləmə mexanizmi bir sıra mərhələləri əhatə edir:

1) hüquq normasının qəbul edilməsi və onun ümumi təsiri (ictimai münasibətlərin tənzimlənməsi);

2) subyektiv hüquqların və subyektiv hüquqi vəzifələrin yaranması;

3) subyektiv hüquqların və subyektiv hüquqi vəzifələrin realizəsi, onların ictimai münasibət iştirakçılarının konkret, faktiki davranışında təcəssümü;

4) hüququn tətbiqi⁴.

M.F.Məlikova hüquqi tənzimləmənin aşağıdakı mərhələsini fərqləndirir: 1) hüquq normalarının yaranması və onların ictimai münasibətlərə hüquqi formasının verilməsi; 2) subyektiv hüquq və vəzifələrin əmələ gəlməsi; 3) hüquq normalarının realizəsi; 4) fərdi

¹ Алексеев С.С.Механизм правового регулирования в социалистическом государстве: Монография. М.: Юрид.лит., 1966, с.30

² Мəlikova M.F. Hüquq nəzəriyyəsi: Dərslik. Bakı: Elm və təhsil, 2019, s.342-341

³ Hüquqi tənzimləmə mexanizmi hüquqi təsir mexanizmindən fərqləndirilməlidir.

⁴ Общая теория государства и права. Акад. курс в 2-х т. Т.2: Теория права / Под ред. проф. М.Н.Марченко. М.: Зерцало, 1998, с.439

aktın qəbul edilməsi.¹ Onun fikrincə, birinci mərhələ hüquq normalarının insanlar üçün lazımi davranış modelinin işlənilib hazırlanması mərhələsidir, bu zaman, ümumməcburi davranış qaydası kimi hüquq normaları, hüquqi tənzimləmənin normativ əsası yaranır və insanların öz şəxsi maraqlarına və ictimai mənafeələrə uyğun pozitiv hərəkətlərə yönəldilməsi formalaşır.

Hüquq normalarının yaranması bəsit formada keçmir, onun özü də müstəqil hüquqyaratma prosesidir, öz mexanizminə malikdir, hüquqyaratma prosesində heç də az əhəmiyyət kəsb etməyən kateqoriyalarla – hüquq düşüncəsi, hüquq mədəniyyəti ilə və s. əlaqədardır.

Hüquqi tənzimləmənin ikinci mərhələsi – hüquq normalarının həyata keçirilməsi nəticəsində hüquq subyektlərinin konkret subyektiv hüquq və vəzifələrinin yaranması mərhələsidir. Hüquq normaları ümumi davranış qaydasını müəyyən etdiyindən insan onu öz mənafeyinə uyğun realizəsi üçün subyektiv hüquq və vəzifələri yaranmadan hərəkətlər etməlidir. Bu mərhələdə hüquq normalasının ifadə etdiyi ümumi xarakterli hüquqi göstəriş subyektin hərəkətlərində konkretləşir, fərdiləşir. Belə ki, hüquq normaları əsasında subyektlərin konkret subyektiv hüquq və yuridik vəzifələri yaranır.

Subyektiv hüququn və hüquqi vəzifələrin yaranması mərhələsi hüquq münasibətinin, onun yaranması, dəyişməsi və xitam olunmasının əsası olan hüquqi faktlarla, iştirakçıların hüquqsubyektliliyi, hüquq qabiliyyəti, fəaliyyət qabiliyyəti və digər hüquqi kateqoriyalarla əlaqədardır.

Üçüncü mərhələ müxtəlif formalarda – istifadə, əməl, icra, habelə tətbiq etmək formalarında subyektiv hüquq və yuridik vəzifələrin realizəsidir. Bu mərhələ onunla səciyyələnir ki, subyektiv hüquq və vəzifələr realizə edildikdə hüquq normalarının tələbləri konkret həyatı münasibətlərdə öz təcəssümünü tapır. Burada subyektiv hüquq və vəzifələrin realizəsi prosesində bir neçə davranış variantlarından daha optimalının seçilməsi, hüququn təfsiri, hüquqi

faktların müəyyən edilməsi kimi kateqoriyalar mühüm ünsürlər qismində çıxış edir.¹

Hüquqi tənzimləmənin bu mərhələlərinə müvafiq surətdə ümumi hüquq nəzəriyyəsində hüquqi mexanizmin aşağıdakı elementləri fərqləndirilir: hüquq normaları, hüquq münasibətləri, hüquq və vəzifələrin realizəsi aktları, hüquq tətbiqi aktları.

Fikrimizcə, hüquqi tənzimləmənin hər bir mərhələsinə onların həyatda təcəssümünün özünəməxsus dövlət-hüquqi üsulları və metodları xasdır. Təəssüf ki, əmək hüquq elmində onların dəqiq fərqləndirilməsi hələ də müəyyən olunmamışdır. M.F.Məlikova qeyd edir ki, hüquqi tənzimləmənin məqsədi hüquqi vasitələrlə insanların davranışına sadəcə olaraq təsir göstərilməsi deyil, konkret ictimai münasibətə «lazımlı», məqsədəuyğun norma ilə, həmçinin konkret hüquq normalasının tələblərinin həyatda maksimum realizəsinin təmin olunmasına bütün hüquqi vasitələrlə təsir göstərməkdir. Lakin burada daha geniş məqsəd güdülür. Məlumdur ki, cəmiyyətdə hüquq sosial idarəetmə vasitəsi kimi çıxış edir və dövlət iradəsinə uyğun olaraq ictimai münasibətləri qaydaya salır. Bu baxımdan hüquqi tənzimləmənin əsas məqsədi hüquqi münasibətlərdə qayda yaratmaqla dövlətin, cəmiyyətin, insanların mənafeələrini qorumaq, cəmiyyətdə dövlətə lazımlı hüquqi qayda, hüquqi rejim yaratmaqdan ibarətdir.²

Vaxtilə məşhur nəzəriyyəçi alim L.S.Yaviç hüquqi tənzimləmə metodunu dedikdə, aşağıdakıları açıqlayan ictimai münasibətlərə hüquqi təsir vasitələri məcmusunu başa düşürdü:

- a) hüquq və vəzifələrin müəyyən edilməsi qaydası;
- b) verilmiş hüquqların müəyyənlik və onların subyektlərinin hərəkətlərinin «avtonomluq» dərəcəsi;
- c) hüquq münasibəti subyektlərinin qarşılıqlı fəaliyyəti;
- ç) hüquq və vəzifələrin subyektləri arasında konkret hüquqi

¹ Məlikova M.F. Hüquq nəzəriyyəsi: Dərslik. Bakı: Elm və təhsil, 2019, s.346

¹ Məlikova M.F. Hüquq nəzəriyyəsi: Dərslik. Bakı: Elm və təhsil, 2019, s.346-347

² Məlikova M.F. Hüquq nəzəriyyəsi: Dərslik. Bakı: Elm və təhsil, 2019, s.339

əlaqənin mövcud olub-olmaması;

d) müəyyən edilmiş subyektiv hüquqların təmin edilməsi yolları və vasitələri¹.

L.S.Yaviç belə hesab edirdi ki, hüquqi tənzimləmə metodu predmetlə, yəni hüquqi təsirə məruz qalacaq ictimai münasibətlərin xarakteri ilə müəyyən olunur, lakin tənzimləmə predmeti metodu mexaniki surətdə şərtləndirmir. İctimai münasibətlərə hüquqi təsirin bütün hallarda yeganə mümkün, yaxud dəyişməz hüquqi vasitəsi metodu şərtləndirə bilmir. Bu və ya digər təsir vasitələrinin seçimini öz qarşısında duran vəzifələrə və onların bu və ya digər yolla həllinin obyektiv imkanlara müvafiq surətdə dövlət həyata keçirir.²

İctimai münasibətlərin hüquqi tənzimlənməsi metodu aşağıdakı səbəblərdən hüquqi təsir predmetinə münasibətdə müəyyən müstəqillik dərəcəsinə malikdir:

Birincisi, bu ictimai münasibət mövcud imkanlar çərçivəsində müxtəlif şəkildə tənzimlənə bilər. İkincisi, dövlət öz məqsədlərindən asılı olaraq ictimai münasibətlərin eyni növünün müxtəlif cəhətlərinin hüquqi tənzimlənməsini fərqli metodlarla həyata keçirir. Məsələn, məlumdur ki, əmlak münasibətlərinin müxtəlif cəhətləri müxtəlif hüquqi tənzimləmə metodlarına məruz qala bilər. Yaxud salmaq kifayətdir ki, mülkiyyətin mühafizəsi inzibati, mülki-hüquqi və cinayət-hüquqi xarakterli tədbirlərlə həyata keçirilir.

L.S.Yaviç daha sonra qeyd edir: «Hüquqi tənzimləmənin məqsədini və metodlarını müəyyən edərkən qanunverici yalnız bu münasibəti əsas götürməyib, mövcud ictimai münasibətlərin bütün məcmusunu və onlarda baş verən dəyişiklikləri nəzərə alır. Hüquqi tənzimləmə metodu həmişə son nəticədə predmetdən asılıdır, metodun dəyişməsi həmişə ictimai münasibətlərdəki irəliləyişlərlə şərtlənir və bu irəliləyişlərin bilavasitə başqa metodla tənzimlənmə

münasibətlərə toxunması məcburi deyildir.¹ L.S.Yaviçin işləyib hazırladığı ictimai münasibətlərin hüquqi tənzimlənməsi metodu konsepsiyasına yekun vurarkən qeyd edək ki, tədqiqatımız üçün başlıca məqam onun üç əsas metodu fərqləndirməsidir. Bunlar inzibati-hüquqi, mülki-hüquqi və cinayət-hüquqi metodlardır.

M.F.Məlikova yazır: «Hüquqi tənzimləmə predmetinə nisbətə hüquqi tənzimləmə metodu əlavə meyar rolunu oynayır, hüquqi tənzimləmə predmetindən törəyir və onunla müəyyən edilir.

Hüquqi tənzimləmə metodu hüququn ictimai münasibətlərə təsiretmə üsulları deməkdir. Bu metod keyfiyyətə yekcins ictimai münasibətləri hüququn hansı üsulla nizama saldığını göstərir. Bu baxımdan, metod qanunvericiliyin iradəsindən asılıdır, qanunverici öz iradəsinə, marağına və məqsədlərinə uyğun olaraq tənzimlənmə ictimai münasibətlərin xarakterini nəzərə almaqla zəruri olan üsuldan və ya onların uzlaşmasından istifadə edərək münasibətlərə təsir göstərir. Buradan belə qənaətə gəlmək olar ki, hüquqi tənzimləmə metodu tənzimləmə predmetindən fərqli olaraq subyektiv xarakter daşıyır».²

Fikrimizcə, metod probleminin müasir tədqiqatçıları onun öyrənilməsində xeyli irəliləyə bilmişlər.

S.S.Alekseyev, M.N.Marçenko, S.A.Komarov və digər hüquq nəzəriyyəçilərinin əsərlərində ictimai münasibətlərin hüquqi tənzimlənməsi metoduna verilmiş anlayışları müqayisəli surətdə təhlil edək. M.N.Marçenkonun fikrincə, hüquqi tənzimləmə metodu hüquq normalarının bu və ya digər ictimai münasibətlərə, insanların davranışına təsir üsuludur. Müəllif qeyd edir ki, ictimai münasibətlərin hüquqi tənzimlənməsi metodu qanunverici, yaxud hüquqtətbiqedicisi orqan tərəfindən özbaşına müəyyən olunmayıb, obyektiv həyat halları ilə şərtlənir və bilavasitə tənzimlənmə münasibətlərin xarakteri və məzmunu, hüquqi tənzimləmənin predmeti

¹ Явич Л.С. Проблемы правового регулирования советских общественных отношений: Монография. М.: Госюриздат, 1961, с.89

² Явич Л.С. Проблемы правового регулирования советских общественных отношений: Монография. М.: Госюриздат, 1961, с.89

¹ Явич Л.С. Проблемы правового регулирования советских общественных отношений: Монография. М.: Госюриздат, 1961, с.90

² Məlikova M.F. Hüquq nəzəriyyəsi: Dərslik. Bakı: Elm və təhsil, 2019, s.232-233

ilə müəyyən olunur. Tənzimlənən münasibətlərin xüsusiyyətlərindən asılı olaraq, hüquqi tənzimləmə metodu müxtəlif yollarla ifadə oluna bilər. Məsələn, müəyyən hərəkətlərin icrası, yaxud icra olunmaması haqqında birbaşa göstəriş, tövsiyə, yaxud müxtəlif davranış variantları arasında sərbəst seçim imkanının verilməsi ola bilər. Bunlar həm də hüquq normalarının ictimai münasibətlərə başqa təsir yolları ola bilər. M.N.Marçenko hüquqi tənzimləmənin iki əsas metodunu fərqləndirir: avtoritar metod (yaxud göstərişlər metodu) və muxtariyyat metodu (yaxud dispoitiv metod). Alimin fikrincə, avtoritar metod hüquqi tənzimləmənin elə bir üsuludur ki, bu zaman hüquq münasibətlərinin iştirakçısı (subyekti) olan şəxsə (şəxslərə) qəti müəyyən edilmiş bir davranış variantı təqdim olunur. Bu zaman hüquq normaları ilə hüquq münasibətlərinin yaranması və xitamı qaydası, həmin hüquq normalarının köməyi ilə tənzimlənən ictimai münasibətlərin iştirakçısı olan tərəflərin hüquq və vəzifələrinin xarakteri, həcmi və məzmunu dəqiq müəyyən olunur. M.N.Marçenkonun fikrincə, hakimiyyət göstərişləri metodu (imperativ metod), başlıca olaraq, inzibati, maliyyə hüququnda və milli hüququn bir sıra digər sahələrində tətbiq olunur. Bu sahələrin normalarının xarakterik xüsusiyyəti ondan ibarətdir ki, onların əsasında yaranan hüquq münasibətlərində tərəflərdən birini müəyyən hüquqlara malik olan və həmin hüquq münasibətlərinin digər iştirakçıları qarşısında heç bir vəzifə daşımayan dövlət orqanı təşkil edir. Hüquqi tənzimləmənin avtoritar metodu yalnız hakimiyyət göstərişlərinin və vəzifələrin müəyyən edilməsində deyil, həm də qanunvericilik baxımından yolverilməz hərəkətlərin icrasına qadağanların təsbitində təzahür edə bilər.

M.N.Marçenkonun fikrincə, hüquqi tənzimləmənin digər metodunun – muxtariyyat metodunun, dispoitiv metodun mahiyyəti bundan ibarətdir ki, hüquq normaları ilə müəyyən davranışa dair qadağanlar, yaxud göstərişlər deyil, ictimai münasibətlərin iştirakçılarının özlərinin qarşılıqlı davranış variantlarını müstəqil surətdə müəyyən etdikləri, qarşılıqlı hüquq və vəzifələrini müəyyənləşdirdikləri hədlər təsbit olunur. Hüquqi tənzimləmənin bu metodu

hüquq münasibətlərinin iştirakçısı olan tərəflərin bərabərhüquqlu subyektlər kimi çıxış etdikləri hüquq sahələrində tətbiq olunur. Onların öz üzərinə götürdükləri hüquq və vəzifələr qarşılıqlı razılıq əsasında dəyişdirilə, yaxud xitam oluna bilər.¹

Qeyd etmək lazımdır ki, M.N.Marçenkonun yanaşması həmin metodların sahəvi təzahürünün bütün genişliyini nəzərə almağa imkan vermir, çünki hüquq sahələrində konkret normativ material əsasında həmin metodlar yalnız hüquqi tənzimləmənin həmin sahəsinə xas olan xüsusiyyətlər kəsb edir. İctimai münasibətlərin hüquqi tənzimlənməsinin avtoritar metodunun M.N.Marçenko tərəfindən verilən xarakteristikasından yalnız dövlətin hakimiyyət-sərəncam funksiyalarını yerinə yetirdiyi inzibati və maliyyə hüququna tətbiqən istifadə etmək mümkündür. Məsələn, əmək hüququnda əməyin ödənilməsi üzrə münasibətlər tənzimlənərkən hüquqi tənzimləmənin mərkəzləşdirilmiş və müqavilə metodlarının uzlaşdırılması tətbiq olunur. Mərkəzləşdirilmiş qaydada əməyin ödənilməsi sahəsində hüquqi təminatlar (məsələn, minimum əmək haqqı məbləği, əməyin ödənilməsinin hüquqi tənzimlənməsinin əsasında duran tarif dərəcələri (vəzifə maaşları) müəyyən edilərkən nəzərə alınan prinsiplər, xüsusi şəraitdə tətbiq olunan əməyin ödənilməsi qaydası təsbit olunur.

Əməyin ödənilməsinin hüquqi tənzimlənməsində müqavilə ilə tənzimləmənin imkanlarından (məsələn, əməyin ödənilməsi növlərinin, sistemlərinin, tarif dərəcələrinin, vəzifə maaşlarının, mükafatların, digər həvəsləndirici ödəmələrin məbləğinin müəyyən edilməsi) geniş istifadə olunur.

S.S.Alekseyev hüquqi tənzimləmənin metodları dedikdə, hüquqi təsir üsullarını, onların ictimai münasibətlərin həmin sahəsində hüquqi təsir vasitələrinin bu və ya digər kompleksindən istifadə olunmasını xarakterizə edən uzlaşdırılmasını başa düşür. O, hüquqi tənzimləmə metodunu mövcudluğu milli hüquq sisteminə

¹ Общая теория государства и права. Акад.курс, в 2-х т. Т.2: Теория права / Под ред. М.Н.Марченко. М.: Зерцало, 1998. с.437

hüquq sahəsinin müstəqilliyinin müəyyən edilməsi üçün zəruri olan əsas meyarlardan biri kimi nəzərdən keçirərək mühüm nəzəri nəticəyə gəlir: «Hüquq sahələrində ilkin metodlar tənzimlənən münasibətlərin xarakterindən və digər sosial amillərdən asılı olaraq müxtəlif variasiyalarda, uzlaşmalarda çıxış edirlər, bir qayda olaraq, onlardan biri üstünlük təşkil edir. Sahəvi metodlar ən sadə üsullarla məhdudlaşa bilməz. Mürəkkəb, çoxşaxəli hüquqi təzahür olan hər bir sahəvi metod xüsusi hüquqi tənzimləmə metodunu ifadə edir və yalnız konkret normativ materialda mövcud olan və hüquqi tənzimləmənin predmeti – ictimai münasibətlərin müvafiq qrupu ilə sıx surətdə bağlı olan tənzimləmə üsul və vasitələrinin spesifik kompleksi kimi çıxış edir»¹.

Bundan əvvəl metod probleminə həsr olunmuş «Sovet hüququnda ümumi icazələr və ümumi qadağalar» monoqrafiyasında S.S.Alekseyev belə bir nəticəyə gəlmişdi ki, hüquqda təsbitini tapmış qadağanlar (o cümlədən pozulmasına görə ən sərt dövlət məcburetmə tədbirləri – cinayət məsuliyyəti tədbirləri nəzərdə tutulan əksər qadağalar) «hakim əxlaqdan gəlmişdir»². Müəllif ictimai münasibətlərin hüquqi tənzimlənməsi vasitəsi kimi hüquqi qadağanlardan başqa, hüquqi icazəni, habelə müsbət hüquqi vəzifə müəyyən etməni göstərir. Məcmu halında həmin üçlük ictimai münasibətlərin hüquqi tənzimlənməsini təmin edir³.

Lakin aşağıda göstərəcəyimiz kimi, xüsusilə əmək hüququna tətbiqən bu, yeganə vasitə deyil. Bəzi alimlər hüquqi tənzimləmənin dördüncü üsulunu – «hüquqi məhdudiyyətləri fərqləndirirlər. Fikrimizcə, «hüquqi məhdudiyyətlər»dən AR ƏM-də və əmək haqqında digər normativ hüquqi aktlarda tez-tez istifadə olunur.

Özünün sonrakı əsərlərində, xüsusilə «Hüquqa doğru yüksəliş. Axtarışlar və qərarlar» adlı böyük monoqrafik tədqiqatında

S.S.Alekseyev hüququn ilkin elementləri (ilkin hüquqi vasitələr) ideyasını inkişaf etdirərək yazırdı ki, «hüquqi materiya nə «norma», nə də «qanun»la məhdudlaşa bilməz», «ilkin mənə» («ilkin hissəciklər»in mənəsi, hüququn «protomateriyası və əsasları» başa düşülməlidir)¹. Bu ilkin protomateriyanı aşağıdakılar təşkil edir: pozitiv vəzifə müəyyənətmələr, qadağanlar, icazələr. Pozitiv hüququn əsas konstruktiv təsisatları, tənzimləmənin tipləri məhz onlardan qurulur, bu, hüquq sahələrinin xarakteristikasında və fərqləndirilməsində əyani surətdə təzahür edir².

S.S.Alekseyevin fikrincə, sahəvi tənzimləmənin metodları ilkin elementlərin (üsulların) uzlaşmasından asılıdır. Mərkəzləşdirilmiş tənzimləmənin mövcud olduğu sahələrdə (inzibati hüquq, maliyyə hüququ, cinayət hüququ) pozitiv vəzifə müəyyən etmə və qadağan üstünlük təşkil etdiyi halda, mülki hüquq, ailə hüququ, əmək hüququ kimi sahələrdə icazə üstünlük təşkil edir³.

A.S.Piqolkinin fikrincə, hüquqi tənzimləmənin metodu dedikdə, hüquq sahəsinin normalarının insanların davranışına, həmin sahənin tənzimlədiyi ictimai münasibətlərə təsir üsulları başa düşülür. Onun fikrincə, hüquqi tənzimləmənin metodu aşağıdakı elementlərdən ibarətdir:

- sahə ilə tənzimlənən hüquq münasibətlərinin iştirakçıları arasında hüquq və vəzifələrin qarşılıqlı əlaqəsinin spesifik üsulu;
- hüquq münasibətlərinin yaranmasının, dəyişdirilməsinin, yaxud xitamının əsası kimi çıxış edən hüquqi faktların bu və ya digər məcmusu;
- hüquq subyektlərinin hüquq və vəzifələrinin məzmununun formalaşdırılmasının xüsusi üsulları. Belə hüquqlar hüquq normalarından və ya inzibati-hüquqi aktlardan və digər üsullarla yarana

¹ Алексеев С.С. Теория права: Монография. М.:БЕК, 1993, с. 156

² Алексеев С.С. Общие дозволения и общие запреты в советском праве: Монография. М.: Юрид. лит., 1989, с.35

³ Алексеев С.С. Общие дозволения и общие запреты в советском праве: Монография. М.: Юрид. лит., 1989, с.54-66

¹ Алексеев С.С. Восхождение к праву. Поиски и решения: Монография. М.: НОРМА, 2001, с.261-269

² Алексеев С.С. Восхождение к праву. Поиски и решения: Монография. М.: НОРМА, 2001, с.261-269

³ Алексеев С.С. Восхождение к праву. Поиски и решения: Монография. М.: НОРМА, 2001, с.261-269

bilər;

- sanksiyalar, onların tətbiqi üsulları və prosedurları.

Göstərilən komponentlərdən konkret hüquq sahəsinin hüquqi tənzimlənməsi metodları formalaşır. Bu zaman ictimai münasibətlərə hüquqi təsir üsullarının müxtəlif uzlaşmaları sahəvi metodun spesifikliyini, onun sahənin bütün institutları və normaları vasitəsilə ardıcıl surətdə həyata keçirilən və ictimai münasibətlərin müvafiq sahəsinin tənzimlənməsinin gerçəkləşdirilməsinə kömək göstərən xüsusi hüquqi rejimini əmələ gətirir.¹

Ümumi cəhət bundan ibarətdir ki, «mexanizm» hamı tərəfindən fəaliyyət üsulu, təsir vasitələri sistemi kimi başa düşülür.

S.A.Komarovun fikrincə, hüquqi tənzimləmə mexanizmi hamı tərəfindən təsir vasitələri sisteminin fəaliyyət üsulu kimi başa düşülür. O, hüququn normativliyinin ictimai münasibətlərin nizamlılığına keçirilməsi prosesinin fəal tərəfini ifadə edir. Bu zaman hüquqi tənzimləmə uzunmüddətli proses olub mərhələlərə ayrılır. Həmin mərhələlərin hər birində məcmu halında hüquqi tənzimləmə mexanizmini təşkil edən xüsusi hüquqi vasitələr fəaliyyət göstərir.

Hüquqi tənzimləmə aşağıdakı mərhələləri əhatə edir:

1) hüquq normasının qəbul edilməsi və onun ümumi təsiri (ictimai münasibətlərin tənzimlənməsi);

2) subyektiv hüquqların və subyektiv hüquqi vəzifələrin yaranması;

3) subyektiv hüquqların və subyektiv hüquqi vəzifələrin realizəsi, onların ictimai münasibət iştirakçılarının konkret, faktiki davranışında təcəssümü;

4) hüququn tətbiqi.

Hüquq normalarının subyektlərin faktiki davranışında realizəsi üçün hüquqtətbiqi aktlarının qəbul edilməsi zəruridir.

Bu, hüquqi tənzimləmənin fakultativ mərhələsi olub, birinci və ikinci, yaxud ikinci və üçüncü mərhələlər arasında mövcud ola

bilər.

Hüquqi tənzimləmənin sadalanan mərhələlərinə müvafiq surətdə onun mexanizminin dörd əsas elementi fərqləndirilir:

a) hüquq norması;

b) hüquq münasibəti;

c) hüquq və vəzifələrin realizəsi aktları;

ç) hüququn tətbiqi aktları¹.

S.A.Komarov göstərir ki, hüququn realizəsi prosesi müəyyən üsul və metodlarla həyata keçirilir. Avtoritar metod (subordinasiya, tabeçilik) – hakimiyyət-imperativ başlanğıclar əsasında «yuxarıdan aşağıya» mərkəzləşdirilmiş tənzimləmə (inzibati, cinayət, cəza-icra hüququ və s. sahələrdə istifadə olunur) və avtonom metod (koordinasiya, hüquq bərabərliyi) – ictimai münasibətlərin iştirakçılarının bərabərhüquqlu tərəflər qismində çıxış etdikləri əks mərkəzləşdirilmiş tənzimləmə (mülki, ailə hüququnda tətbiq olunur) fərqləndirilir. Artıq qeyd olunduğu kimi, hüquqi tənzimləmə metodu hüququn sahələrə fərqləndirilməsinin mühüm meyarlarından birini təşkil edir.

Hüquqi tənzimləmənin üsulları ictimai münasibətlərin tənzimlənməsi üsullarıdır. Onlar hüquq normalarının xüsusiyyətlərindən asılıdır:

a) qadağan hərəkətlərin icrasından çəkinmək vəzifəsinin qoyulmasıdır (qadağanedicilə normalar);

b) icazə fəal hərəkətlər hüququnun verilməsidir (hüquqvericilə normalar);

c) vəzifə müəyyən etmə fəal davranış – nəyisə etmək, çatdırmaq, ödəmək vəzifəsinin qoyulmasıdır (vəzifə müəyyənedicilə normalar);

ç) tövsiyə (məsləhət).²

M.F.Məlikovanın fikrincə, hüquqi tənzimləmə müxtəlif üsul-

¹ Общая теория государства и права. Акад. курс, в 2-х т. Т.2: Теория права / Под ред. проф. М.Н.Марченко. М.: Зерцало, 1998, с.439

² Общая теория государства и права. Акад. курс, в 2-х т. Т.2: Теория права / Под ред. проф. М.Н.Марченко. М.: Зерцало, 1998, с.439

¹ Пиголкин А.С. Общая теория права. М., 1997, с. 39

larla həyata keçirilir. Hüquq normasının xarakterinə uyğun olaraq dörd üsul: icazəvermə, məcburetmə, qadağanetmə və tövsiyəetmə üsulları fərqləndirilir:

İcazəvermə səlahiyyətverici normanın məzmununu təşkil edir və subyektin müsbət hərəkət etmək hüququnda – subyektiv hüquqları həyata keçirmək, şəxsdən qanuna uyğun davranışı tələb etmək hüququnda ifadə olunur.

Məcburetmə hüquq subyektinin üzərinə müəyyən hərəkətləri etmək vəzifəsini qoymaqdan ibarətdir (məcburedici norma).

Qadağanetmə hüquq subyekti neqativ, qanunla qadağan edilmiş hərəkətlərdən çəkinmək vəzifəsini nəzərdə tutur (qadağanedici norma).

Tövsiyəetmə üsulu hüquq subyektlərinə pozitiv davranışın bu və ya digərini seçmək üçün imkan yaratmaqdan ibarətdir.¹

Gördüyümüz kimi, ictimai münasibətlərin hüquqi tənzimlənməsi metodunun anlayışı yalnız ümumi hüquqi tənzimləmə mexanizminin başlıca kateqoriyalarından biri olmayıb, həm də mürəkkəb kateqoriyadır. Hüquq nəzəriyyəçilərinin müxtəlif və bəzən ziddiyyətli baxışları buna sübutdur. Lakin V.D.Sorokinin işləyib hazırladığı daha bir mühüm istiqaməti sərf-nəzər etməsək, metodun elmi xarakteristikası natamam olardı.² V.D.Sorokin hüquq elminin geniş istifadə etdiyi sistemli metodologiyaya, o cümlədən sistemli metoda istinadən metodun yerinin və rolunun (funksiyalarının) dərkinin yeni orijinal konsepsiyasını irəli sürmüşdür. Bu konsepsiya metodu, habelə predmeti hüquq sahəsinin mahiyyətini müəyyən edən ayrılmaz xassələri kimi izah edən əksər alimlərin yanaşmasından fərqlənir. Hər bir hüquq sahəsinin özünəməxsus predmetə və metoda malik olması düsturu hüquq elmində sarsılmaz və yeganə düzgün mövqe hesab olunurdu. Bu zaman hüquq sahələrinin təsnifatında həlledici rol predmetə verilirdi, hüquqi tən-

zirləmə metoduna isə köməkçi rol, sahənin müstəqilliyini müəyyən edən ikinci dərəcəli meyar rolu ayrılırdı. Hərçənd bəzi hüquqşünaslar məsələnin belə qoyuluşuna etiraz edirdilər. Məsələn, N.Q.Aleksandrov hesab edirdi ki, hüquq sahələrinin bölgüsünün yeganə meyarını hüquqi tənzimləmənin predmeti təşkil edir: «Sovet hüquq elmi tərəfindən çoxdan bəri sübut edilmişdir ki, məhz hüquqi tənzimləmənin predmeti, yəni hüquqla tənzimlənən ictimai münasibətlərin müəyyən növü bir hüquq sahəsinə digərindən fərqləndirən əsas (bəlkə də yeganə) əlamət qismində çıxış edir».¹

Qeyd etmək lazımdır ki, dövlət və hüquq nəzəriyyəsi sahəsində alimlərin, demək olar ki, bütün elitasının toplandığı hər bir böyük kollektiv monoqrafik tədqiqatda göstərilir ki, hüquqi tənzimləmənin metodu hüququn sahələrə bölünməsinin əlavə əsasıdır; metod hüquq münasibətlərinin iştirakçıları arasında həmin sahənin normalarının realizəsi zamanı yaranan qarşılıqlı əlaqələrin xarakterini müəyyən və ifadə edir.²

V.D.Sorokinin konsepsiyasının qısa mahiyyəti bundan ibarətdir ki, o, hüquqi tənzimləmənin yalnız vahid predmetinin deyil, həm də vahid metodunun mövcudluğunun mümkünlüyünü nəzəri cəhətdən əsaslandırır. Bu zaman müəllif hüquqi tənzimləmənin vahid predmeti dedikdə, vahid sosial hüquqi mühiti, yəni hüquqi tənzimləmə sahəsinin ehtiva etdiyi ictimai münasibətlərin bütün növlərinin məcmusunu və insanların davranışına hüquqi təsirin hər üç üsulunu - qadağanları, göstərişləri və icazələri ehtiva edən hüquqi tənzimləmənin vahid metodunu başa düşür.

QEYD: Hüquq bütün ictimai münasibətlər sahəsinə tənzimləyə bilməz, buna heç ehtiyac da yoxdur, çünki hər bir cəmiyyətdə sosial tənzimləyicilərin daha «yumşaq» məcmusu – sosial normalar sistemi mövcuddur.

¹ Məlikova M.F. Hüquq nəzəriyyəsi: Dərslik. Bakı: Elm və təhsil, 2019, s.348

² Сорокин В.Д. Метод правового регулирования. Теоретические проблемы: Монография. М.: Юрид. лит., 1976

¹ Александров Н.Г. О месте трудового и колхозного права в системе советского социалистического права//Советское государство и право, 1958, № 5, с. 117

² Марксистско-ленинская общая теория государства и права. Социалистическое право. М., 1973, с. 295-299

Fikrimizcə, V.D.Sorokin elmi dövriyyəyə belə köhnə və nisbətən yeni kateqoriyaları təzə keyfiyyət mənasında daxil etməsinin bir sıra hüquq nəzəriyyəçilərinin müəyyən etirazına səbəb olması¹ aydın deyil. Hüququn sistemli təbiətindən çıxış etdikdə və onu bütöv təzahür, vahid sistem kimi nəzərdən keçirdikdə belə bir ehtimal irəli sürmək məntiqli olardı ki, reallıqda ictimai münasibətlərin vahid, bütöv sistemi (V.D.Sorokin terminologiyasına görə vahid sosial-hüquqi mühit) mövcuddur. Əslində isə o, mürəkkəb, çoxqatlı və çoxsəviyyəli materiyadan ibarətdir. Aydındır ki, real gerçəklikdə, bir qayda olaraq, bu sistemin ayrı-ayrı komponentləri, yəni ictimai münasibətlərin konkret növü və onlara yaxın olan törəmə münasibətlərin bu və ya digər növü müfəssəl hüquqi tənzimləməyə məruz qalır. Bu, əmək hüququnun nümunəsində yaxşı görünür.

V.D.Sorokin hüquqi tənzimləmə metodunun hüquq subyektlərinin və hüquq münasibətlərinin subyektlərinin davranışına üç ilkin üsulda ifadə olunması və üç komponentin – icazə, göstəriş və qadağanın birləşməsi kimi həmin komponentlərin qarşılıqlı təsirin və təmininə əsaslanan sistem qismində mövcud ola bilməsi ideyası (konsepsiyası)² hüquqşünas alimlər tərəfindən dəstəklənmişdir və biz də onu əsaslı hesab edirik.

İnzibati hüquq dərslisinin müəllifləri yazırlar ki, hüquqi tənzimləmə metodunun anlayışına prinsipial surətdə fərqlənən iki yanaşma mövcuddur: ya hər bir sahə predmetdən başqa, həm də öz metoduna malikdir, ya da hüququn bütün sahələri tənzimləyici məqsədlərlə hüququn təbiətində ehtiva olunan vahid hüquqi vasitələrdən istifadə edirlər.³ Fikrimizcə, həmin müəlliflərin göstərdiklə-

ri mövqelər bir-birinə zidd deyil, əksinə, onlar dialektik əlaqəyə malik olub bir-birini tamamlayır, bununla da hüquqi tənzimləmə mexanizmi haqqında təsəvvürləri zənginləşdirir. A.B.Peşkov oxşar fikir ifadə etmişdir: «Göstəriş, icazə və qadağa heç də müxtəlif vəziyyətlərdə mexaniki surətdə tətbiq olunan hansısa şablon, standart deyil, real həyat trafaretləri, birmənalı tənzimləmə üsullarını qəbul etmir. Buna görə də tamamilə təbiidir ki, hüquq insanların davranışına təsir göstərərək yaranmış vəziyyətə uyğun ən müxtəlif üsullardan, vasitələrdən istifadə edir...».¹

V.F.Yakovlev «İctimai münasibətlərin tənzimlənməsinin mülki-hüquqi metodu» monoqrafiyasında ümumhüquqi metod barəsində maraqlı mülahizələr söyləmişdir. Müəllif birmənalı surətdə göstərir ki, hüquqi tənzimləmənin sahəvi metodları problemi ayrı-ayrı hüquq sahələrinin tənzimlədikləri münasibətlərin xüsusiyyətlərinə tətbiqən ümumhüquqi metodun diferensiasiyası və konkretləşdirilməsi problemidir, tənzimlənen münasibətlərin xarakterindən asılı olaraq hüquq müxtəlif məzmunlu hökmlərdən istifadə edir. Bəzi hallarda hüquq, ilk növbədə, müəyyən davranışa icazə verir, digər hallarda hansısa davranış barədə vəzifə müəyyən edir, üçüncü qisim hallarda müəyyən hərəkəti, yaxud hərəkətsizliyi qadağan edir.²

Alim qeyd edir: «Hər bir hüquq sahəsində hökmlərin həm birinci, həm ikinci, həm də üçüncü növünü ehtiva edən normalar mövcuddur. Onların bütün növləri bir-biri ilə sıx surətdə bağlıdır: birindən istifadə edilməsi digər ikisinin mövcudluğunu nəzərdə tutur.

Buna baxmayaraq, hüquq sahələri onların normalarında bilavasitə ifadəsini tapmış göstərişlərin üstünlük təşkil etməsi, yaxud spesifik surətdə uzlaşması ilə bir-birindən kəskin surətdə fərqlənir».³

¹ Братусь С.Н. глава II «Соотношение системы права и системы законодательства» / Система советского законодательства/Под ред. И.С.Самоушенко. М.: Юрид. лит., 1980, с. 35-59; Явич Л.С. Общая теория права. Л: Изд-во ЛГУ, 1976, с. 130

² Сорокин В.Д. Правовое регулирование: предмет, метод, процесс (макроуровень): Монография. СПб: Изд-во Р.Асланова "Юридический центр пресс", 2003, с. 112

³Алехин А.П., Кармолицкий А.А., Козлов Ю.М. Административное право Российской Федерации: Учебник. М., 2004, с. 31

¹ Пешков А.Б. Проблемы административно-правового регулирования советских общественных отношений: Монография. Иркутск, 1974, с.127-128

² Яковлев В.Ф. Гражданско-правовой метод регулирования общественных отношений: Монография. Свердловск, 1972, с.70

³ Яковлев В.Ф. Гражданско-правовой метод регулирования общественных отношений: Монография. Свердловск, 1972, с.70

M.F.Məlikova qeyd edir ki, hüquq nəzəriyyəsi ümumi hüquqi tənzimləmə metodundan başqa konkret metodları da fərqləndirir. Bunlar: imperativ, dispoitiv, həvəsləndirici, qadağanedicici, icazəverici, tövsiyəedicici, muxtariyyat və tərəflərin bərabərliyi metodlarıdır. Zənn etmək olar ki, əsas metodlar qismində imperativ və dispoitiv metodlar çıxış edir, digərləri isə bu və ya digər dərəcədə bu iki metodlarla əhatə olunur.¹

V.D.Sorokin hüquqi tənzimləmənin sahəvi metodlarının özünəməxsusluğunu inkar etmir. O, həmin metodları hüquq sahəsinin predmetindən asılı olaraq bu və ya digər elementin üstünlük təşkil etdiyi ilkin elementlərin uzlaşması kimi nəzərdən keçirir. Müəllif yazır: «İcazə, göstəriş və qadağan sistemli elementlər kimi çıxış edərək qarşılıqlı təsirə girir. Optimal variantda bilavasitə təsir göstərən element «işləyir», qalan iki element isə yalnız özlərinin potensial əhəmiyyətini saxlayır».²

V.D.Sorokin bu və ya digər elementin xüsusi çəkisindən asılı olaraq hüquqi tənzimləmənin üç tipini fərqləndirir: birinci tip insan davranışına icazə kimi təsir üsulunun üstünlük təşkil etməsi ilə bağlıdır, o, mülki-hüquqi tip kimi nəzərdən keçirilə bilər; ikinci tip göstərişlərlə bağlı olub inzibati-hüquqi metod adlandırılabilir; hüquqi tənzimləmənin üçüncü tipində qadağan üstünlük təşkil edir, o, cinayət-hüquqi tənzimləmə tipi ilə bağlıdır.³

Deyilənləri ümumiləşdirərək söyləmək olar ki, ümumi hüquq nəzəriyyəsində ictimai münasibətlərin hüquqi tənzimlənməsi metodu probleminin tədqiqinə müxtəlif elmi yanaşmalar mövcuddur. Lakin bu məsələyə dair elmi yanaşmalar arasında mövcud olan bütün fərqlərə baxmayaraq, bəzi ümumiləşdirici nəticələrə gəlmək

¹ Məlikova M.F. Hüquq nəzəriyyəsi: Dərslik. Bakı: Elm və təhsil, 2019, s.233

² Сорокин В.Д. Правовое регулирование: предмет, метод, процесс (макроуровень): Монография. СПб: Изд-во Р.Асланова "Юридический центр пресс", 2003, с.117

³ Сорокин В.Д. Правовое регулирование: предмет, метод, процесс (макроуровень): Монография. СПб: Изд-во Р.Асланова Юридический центр пресс, 2003, с.117

olar. İctimai münasibətlərin hüquqi tənzimlənməsi metodu hüquqi tənzimləmənin predmeti ilə yanaşı, bu və ya digər hüquq sahəsinin müstəqilliyini təsdiq edən amildir. Hazırda hüquq elmi hüquq sisteminə bu sahənin fərqləndirilməsinə kompleks yanaşmaya istiqamətlənir. Həmin yanaşma yalnız məcmu halında əsas meyarları – ictimai münasibətlərin hüquqi tənzimlənməsinin predmet və metodunu deyil, həm də hüquqi tənzimləmənin əsas prinsiplərinin mühüm rolunu, sahənin subyektlərinin spesifik tərkibini (onların hüquqi vəziyyətini) və s. nəzərə almağa imkan verir.

Məlum olduğu kimi, hüquqi tənzimləmə sahəsinə ictimai münasibətlərin ən müxtəlif növləri daxildir, bəzən hüquq nəzəriyyəçiləri ictimai münasibətlərin üç əsas qrupunu fərqləndirirlər:

Birinci qrupu insanların maddi və qeyri-maddi sərvətlərin mübadiləsi üzrə münasibətləri, ikinci qrupu cəmiyyətin hakimiyyət qaydasında idarə olunması üzrə münasibətlər təşkil edir. Üçüncü qrupa isə hüquq qaydasının təmin edilməsi üzrə münasibətlər daxildir. Həmin fərqlərdən asılı olaraq hüquqi tənzimləmə nəzəriyyəsində hüquqi təsirin iki metodu: mərkəzləşdirilmiş və əks mərkəzləşdirilmiş metodlar fərqləndirilir.¹

Hüquqi tənzimləmənin dövlət (mərkəzləşdirilmiş) metodu (bəzən onu hakimiyyət və tabeçilik metodu (imperativ metod) adlandırırlar) münasibətlərin bəzi iştirakçılarının digər iştirakçılara hakimiyyət qaydasında tabeçiliyinə əsaslanır. Bu metod vasitəsilə hüquqi tənzimləmə şaquli şəkildə – dövlət tərəfindən həyata keçirilir və dövlətin hakimiyyət-imperativ başlanğıcları üzərində qurulan hüquqyaradıcı fəaliyyətində təzahür edir. Dövlət (mərkəzləşdirilmiş) metodu vasitəsilə hüquqi tənzimləmə, bir qayda olaraq, hüquq münasibətinin subyektləri üçün qəti məcburi davranış variantları barəsində göstərişləri, yaxud müəyyən hərəkətlərin icrası üzərində qadağanları təsbit edən imperativ normalar vasitəsilə həyata keçirilir. Lakin o, hüquq münasibətinin subyektlərinə qarşılıq-

¹ Теория государства и права: Учебник для юридических вузов и факультетов / Под ред. В.М.Корельского и В.Д.Перевалова. М.: НОРМА-ИНФРА-М, 1998, с. 261-262

lı hüquq və vəzifələrin müəyyən edilməsində tam sərbəstlik verən dispozitiv normalar vasitəsilə həyata keçirilə bilər. Dövlət hüquqi tənzimləmədə dispozitiv normalardan istifadə edərək hüquqi tənzimləmə təşəbbüsünün ictimai münasibətlərin tərəflərinə məxsus olduğu əks mərkəzləşdirilmiş (müqavilə ilə) tənzimləmənin əsasını qoyur.

Çox vaxt xüsusilə mülki hüquqda dispozitiv metod adlandırılan ictimai münasibətlərin hüquqi tənzimlənməsinin əks mərkəzləşdirilmiş metodu hüquqi tənzimləmənin müqavilə ilə həyata keçirilməsinə əsaslanır. Bu metod tənzimlənen münasibətlərin tərəflərinin avtonomluğu və hüquq bərabərliyi ilə xarakterizə olunur. Təşəbbüsün dövlətə məxsus olduğu imperativ metoddan fərqli olaraq, hüquqi tənzimləmə təşəbbüsü bilavasitə tənzimlənen ictimai münasibətlərin iştirakçılarından irəli gəlir. Beləliklə, ictimai münasibətlərin subyektləri müstəqil surətdə, qarşılıqlı razılıq əsasında həmin hüquq münasibətində özlərinin qarşılıqlı hüquq və vəzifələrini, məsuliyyət dərəcəsini müəyyən edirlər. İctimai münasibətlərin subyektləri hüquqi tənzimləmədə bərabərhüquqludur. Hüquqi tənzimləmənin nəticəsi bir çox cəhətdən bilavasitə ictimai münasibətlərin tərəflərinin hüquqi fəallığından asılıdır.

İctimai münasibətlərin hüquqi tənzimlənməsinin mərkəzləşdirilmiş və əks mərkəzləşdirilmiş metodları ictimai münasibətlərin subyektlərinin hüquqi statusunda, onların ilkin mövqeyində başlıca məqamları müəyyənləşdirməyə imkan verir. Hüququn müxtəlif sahələrində hüquqi tənzimləmənin əsas metodları tənzimlənen ictimai münasibətlərin xüsusiyyətlərinin və konkret tarixi dövrdə hüquqi tənzimləmənin məqsəd və vəzifələrini birləşdirən digər sosial amillərin təsiri altında müxtəlif variasiyalarda, uzlaşmalarda çıxış edir və sahəvi xüsusiyyət kəsb edir. İctimai münasibətlərin hüquqi tənzimlənməsinin əsas metodlarının məzmununu təşkil edən elementlər hər bir hüquq sahəsində özünəməxsus surətdə təzahür edərək yalnız həmin konkret normativ materialda mövcud olan və hüquqi tənzimləmənin predmetini təşkil edən ictimai münasibətlərin müvafiq qrupu ilə sıx qarşılıqlı əlaqədə olan hüquqi

tənzimləmənin xüsusi sahəvi rejimini əmələ gətirir. Məhz sahəvi xüsusiyyətlər müvafiq hüquq sahəsinin hüquqi tənzimləmə metodunun mahiyyətini təşkil edir.

Əmək hüququnda ictimai münasibətlərin hüquqi tənzimlənməsinin ümumi metodları spesifik xüsusiyyətlər, konkret məzmun kəsb edir ki, bu da tənzimlənen ictimai münasibətlərin xüsusiyyətləri, hüquqi tənzimləmənin məqsəd və vəzifələri, habelə həmin hüquq sahəsinin təyinatı ilə şərtlənir.

1.2. Əmək hüquq elmində predmet və metodun bəzi problemləri

1.2.1. Əmək hüququnun predmetinin anlayışı

Hamıya məlumdur ki, hüquq bütöv sistem kimi obyektiv surətdə təşəkkül tapmış, rəngarəng, vahid və dinamik inkişafda olan sistemdən ibarət ictimai münasibətləri tənzimləməlidir.

Buna görə də hüquq elminin «əbədi» problemləri sırasına hüququn sahələrə, yarımsahələrə və s. diferensiasiyası problemini aid etmək olar. Bu məsələyə dair alimlərin fərqli, bəzən isə ziddiyyət təşkil edən yanaşma və baxışlarını nəinki təhlil etməmək, həm də sərf-nəzər etmək mümkün deyil. Buna baxmayaraq, belə bir fikir qərarlaşmışdır ki, mövcud hüquq sisteminin başlıca keyfiyyəti onun cəmiyyətdə strukturlaşmasından (öz xüsusi strukturuna malik olmasından) və təsbit etdiyi ictimai münasibətlər sisteminə uyğun gəlməsindən ibarətdir.¹ Biz bir çox müəlliflərin belə bir fikrinə şübhə etmirik ki, ictimai münasibətlər sistem kimi obyektiv təzahürdür, o, ayrı-ayrı şəxslərin və bütövlükdə cəmiyyətin iradəsindən asılı olmadan formalaşır. Lakin ictimai münasibətlərin bu və ya digər növünü obyektiv aləmin bütöv təzahürü, yaxud obyekt kimi müəyyən edərkən, demək olar ki, həmişə onun faktiki sərhədlərini, real çərçivələrini müəyyən etmək problemi yaranır. Bunu

¹ Ноффе О.С., Шаргородский М.Д. Вопросы теории права. М., 1961, с. 150; Толстой Ю.К. О теоретических основах кодификации гражданского законодательства // Правоведение, 1957, № 1, с.42

yalnız əmək hüququnun deyil, həm də hüququn digər sahələrinin nümunəsində göstərmək asandır. Buna görə də hüquqşünas-alimlər hüquqi tənzimləmənin predmetini kifayət qədər dəqiq müəyyən etməyə imkan verməyən bir sıra səbəbləri, halları və amilləri göstərirlər. Səbəblərin biri intellektual-idraki xarakter daşıyır, digər səbəb siyasi, iqtisadi, sosial xarakterli qeyri-sabitliklə şərtlənir. Həmin səbəblərdən mövcud hüquq sisteminin ictimai münasibətlərin təşəkkül tapan növlərinə müəyyən uyğunsuzluğu, onların faktiki qeyri-adekvatlığı meydana çıxır ki, bu da bütün hüquqi mexanizmin səmərəsini xeyli aşağı sala bilər.

Buna görə də hüquq sisteminin başlıca xüsusiyyəti onun təsbit etdiyi ictimai münasibətlər sisteminə «uyğun gəlməsi»ndə deyil, onun həmin sistemə «uyğun gəlməli olması»ndadır. Belə bir yanaşma düzgün hesab olunmalıdır ki, cəmiyyətdə obyektiv surətdə təşəkkül tapmış münasibətlərə uyğunluq yalnız insanların mühakimələri, əqli nəticələri, iradəvi niyyətləri və əməlləri düzgün olduqda obyektivlik xassəsi kəsb edir. Həmin yanaşma Dövlət və hüquq nəzəriyyəsinə dair dərslərlərin birində ifadə olunur: «İctimai münasibətlərin bu və ya digər qrupundan asılı olaraq hüququn sahələrə daxili diferensiasiyasının obyektivliyindən söz düşdükdə, əslində, normaların maddi strukturu deyil, hüquq normalarının intellektual-iradəvi obyektivliyi (düzgünlüyü, dəqiqliyi və s.) başa düşülür».¹ Fikrimizcə, A.B.Vengerovun aşağıdakı fikri ilə razılaşmaq lazımdır: «Sistemli yanaşma baxımından belə bir sxemi ehtimal etmək olar. İctimai münasibətlər sistemi hüquq sisteminin fəvqündə durur və həmin ictimai münasibətləri tənzimləmək məqsədi güdür. Bu sistemüstü obyektiv surətdə hüquqi tənzimləmənin predmet və metodunu, hüququn strukturunu, onun xarakteristikalarını müəyyən edir».²

Deyilənlərə ilkin yekun vuraraq qeyd edək ki, müasir hüquq

sistemi hüquq müəyyənədicisi fəaliyyət, müvafiq qanunverici və digər hüquq müəyyənədicisi aktların qəbul edilməsi üzrə real təcrübə üçün doktrinal hüquqi-məntiqi model qismində çıxış edir. Beləliklə, müasir hüquq sistemi ciddi elmi əsasla malik olub ictimai münasibətlərin real surətdə mövcud olan sisteminin bütün məcmusunun elmi təhlili əsas götürülməklə qurulur. Bu, labüd surətdə bizi belə bir qənaətə gətirir ki, əmək hüquq sahəsinin sisteminin qurulması, onun metodu və funksiyaları üçün hüquqi tənzimləmənin predmeti müəyyənədicisi əhəmiyyətə malikdir.

İlk baxışdan, əmək hüququnun hansı fəaliyyət növünü, yaxud ictimai münasibətlərin hansı növünü tənzimləməsi məsələsi kifayət qədər sadə və aydın görünür. Əmək hüququnun əməyi, insanların əmək fəaliyyətini tənzimləməsi cavabı əsasən düzgündür.

Lakin əmək termininin özü hətta adi məişət səviyyəsində belə çoxmənalı və çoxaspektli təzahürdür. Əmək isə elmi kateqoriya, yəni mücərrəd elmi anlayış kimi insan fəaliyyətinin müxtəlif növlərinin sintez olunduğu ümumiləşdirmədir. Maddi istehsal prosesini təhlil edərək K.Marks yazırdı ki, əmək, ilk növbədə, insan və təbiət arasında cərəyan edən, insanın öz fəaliyyəti ilə təbiət arasında maddələr mübadiləsini tənzimlədiyi prosesdir.¹ Müasir humanitar elm sahələri: fəlsəfə, sosiologiya, iqtisad elmi əməyə, demək olar ki, eyni tərif verir. Məsələn, Rusiya Sosiologiya Ensiklopediyasında göstərilir ki, əmək insanın məqsədyönlü fəaliyyətidir, həmin fəaliyyət prosesində insan əmək alətlərinin köməyi ilə təbiətə təsir göstərir və öz tələbatlarının ödənilməsi üçün zəruri olan predmetlərin yaradılması məqsədilə ondan istifadə edir. Əmək üç momentin vəhdətindən ibarətdir: 1) insanın məqsədyönlü, məqsəduyğun fəaliyyəti, yəni əməyin özü; 2) əmək predmetləri; 3) əmək vasitələri.² Böyük İqtisadi lüğətdə də əməyin analoji şərhə verilir. Orada deyilir ki, əmək insanların, ayrıca insanın, müəssisələrin, adamların və bütövlükdə cəmiyyətin tələbatlarının ödənilmə-

¹ Общая теория права: Учебник/Под ред. А.С.Пиголкина. М.: Изд-во МГТУ им. Н.Э.Баумана 1995, с. 184-185

² Венгеров А.Б. Теория государства и права: Учебник. М.: Омега-Л, 2005, с. 450

¹ Маркс К., Энгельс Ф.Соч., Т. 23, с.188

² Российская социологическая энциклопедия. М., 1998, с.582

si üçün zəruri olan maddi və mənəvi nemətlərin yaradılması üzrə məqsədyönlü fəaliyyətidir.¹

İqtisadi nəzəriyyədə «əmək» termini insanın əmtəə istehsalı və xidmətlərində tətbiq olunan fiziki və əqli qabiliyyətini bildirir.²

Ölkə iqtisadçıları qeyd edirlər ki, əmək insanın məqsədəuyğun fəaliyyəti, təbiəti dəyişdirməyə yönəldilmiş fəaliyyətidir, əmək onun tələbatının ödənilməsi üçün vasitədir. Digər tərəfdən o, insanın iş qüvvəsinin sərf edilməsidir. Deməli, iş qüvvəsi ilə əmək bir-biri ilə üzvü şəkil alır. İş qüvvəsi insanın əmək fəaliyyəti prosesində işə saldığı fiziki və mənəvi qabiliyyətlərinin məcmusudur.³

Görkəmli iqtisadçı alim T.Ə.Quliyev qeyd edir ki, əmək insanın məqsədəuyğun fəaliyyətidir. Bu cəhətdən insan digər canlılardan fərqlənir. Düzdür, təbiətdə elə canlılar vardır ki, onlar da insanı belə heyratə gətirən fəaliyyət növünü icra edirlər, iş görürlər. Məsələn, bal arısı ən mahir memar kimi şan düzəldir, hörümçək isə toxucunun işinə bənzər iş görür. Lakin onlardan heç biri əvvəlcədən bu işin görülməsini öz qarşılarına məqsəd qoymamışlar. Onların fəaliyyəti vərdiş və instinkt, kortəbii xarakter daşıyır.⁴

İzahlı iqtisadi terminlər lüğətində göstərilir ki, əmək, insanların dərk edilmiş, enerji tutumlu, hamı tərəfindən məqsədəuyğun sayılan, səylərin göstərilməsini, işin görülməsini tələb edən fəaliyyəti, istehsalın dörd amilindən biridir.⁵

V.A.İvanenko və V.S.İvanenkonun fikrincə, əmək dedikdə, maddi və mənəvi dəyərlərin yaradılmasına, şəxsi və ictimai tələbatın ödənilməsi üçün əmtəə və xidmətlərin yaradılmasına yönəlmiş

məqsədyönlü insan fəaliyyəti başa düşülür.¹ Analoji fikirlər Ş.İ.Əliyev tərəfindən də söylənilmişdir.²

Məlumdur ki, bəşər cəmiyyətinin inkişafının ən erkən mərhələlərində insanın təbiətlə qarşılıqlı təsiri kollektiv, ümumi xarakter daşıyırdı, yəni insanlar əmək prosesində labüd surətdə öz aralarında müəyyən qarşılıqlı əlaqəyə, fəaliyyətə girirdilər və girməli idilər, əks təqdirdə, əməyin məqsədi, nəticəsi əldə olunmazdı. A.S.Paşkov əməyin ikinci tərəfini ictimai-əmək münasibətləri kimi ifadə edir. Son nəticədə həmin münasibətlər cəmiyyətin iqtisadi quruluşu, istehsal vasitələri üzərində mülkiyyət formaları ilə müəyyən olunur. Məhz sonuncular iş qüvvəsinin əmək predmetləri və alətləri ilə birləşməsinin spesifik üsullarını xarakterizə edir.³

Əmək hüququ artıq sovet dövrünün ilk illərində müstəqil hüquq sahəsi kimi formalaşmağa başladığından, alimlərin onun predmetinə dair baxışları böyük maraq doğurur. Əmək hüququnun predmetini müəyyən etməyə ilk cəhdlər K.M.Varşavski və İ.S.Voytinskiyin adı ilə bağlıdır.

K.M.Varşavski predmetin müəyyən edilməsinin meyarı qismində əmək müqaviləsindən istifadə edirdi. O yazırdı ki, əmək hüququnun predmeti hər hansı insan əməyi olmayıb, yalnız bir şəxsin saziş əsasında başqasına təqdim etdiyi əməkdir. Əmək hüququnun predmeti müstəsna surətdə muzzdlu əməkdir, yəni muzzdlu işəgötürmə müqaviləsi, yaxud əmək müqaviləsi üzrə təqdim edilən əməkdir.⁴ Fikrimizcə, bu meyar indi də öz aktuallığını itirməmişdir, çünki əmək mübahisəsinin təbiətini müəyyən edərək əmək müqaviləsinin mövcudluğu şəksiz sübut kimi çıxış edir.

¹ Большой экономический словарь. М., 2002, с.114

² Экономическая теория: Учебник для вузов. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2002, с.300

³ İqtisadi nəzəriyyə: Dərslik / Prof. T.S.Vəliyevin və prof. Ş.S.Qafarovun ümumi elmi redaktəsi ilə. Bakı: Aspoliqraf LTD MMC, 2004, s.15; İqtisadi nəzəriyyə: Dərslik / Prof. T.S.Vəliyevin ümumi redaktorluğu ilə. Bakı: Bakı Universiteti nəşriyyatı, 1992, s.15

⁴ Quliyev T.Ə. Əməyin iqtisadiyyatı: Dərslik. Bakı: Nağıl evi, 2003, s.14-15

⁵ İzahlı iqtisadi terminlər lüğəti. Akad. Ə.M.Abbasov, i.e.d. M.M.Bağırov, i.e.d. D.A.Bağırov, i.e.d. S.H. II cild. Bakı: Nurlan, 2005, s.232

¹ Иваненко В.А., Иваненко В.С. Социальные права человека и социальные обязанности государства: международные и конституционные правовые аспекты: Монография. СПб: Изд-во Р.Асланова «Юридический центр прес», 2003, с.122

² Əliyev Ş.İ. İnsan hüquqları sistemində sosial hüquqlar (nəzəri və praktiki məsələlər): Monoqrafiya. Bakı: Bakı Universiteti nəşriyyatı, 2008, s.86

³ Пашков А.С. Избранные труды по трудовому праву. СПб: Изд.дом С.Петербург.гос.ун-та., 2006, с.490

⁴ Варшавский К.М. Трудовое право СССР. Л., 1924, с.10

İ.S.Voytinski xırda müstəqil istehsalçının əməyini, muzzdlu kapitalist əməyini və sosialist əməyini fərqləndirirdi. Xırda müstəqil istehsalçı eyni vaxtda həm iş qüvvəsinin, həm istehsal vasitələrinin sahibi, həm də istehsalın təşkilatçısı kimi çıxış edir. Bu mənada onun əməyi müstəqil xarakter daşıyır. Muzzdlu kapitalist və sosialist əməyi isə qeyri-müstəqil xarakter daşıyır. Bu zaman istehsal vasitələrinin sahibi və istehsalın təşkilatçısı qismində müvafiq surətdə kapitalistlər və bütövlükdə zəhmətkeşlər cəmiyyəti çıxış edir. Lakin hər iki halda işçinin iş qüvvəsi barəsində onun özü deyil, istehsalın, müəssisənin, təsərrüfatın təşkilatçısı sərəncam verir.¹ Buna görə də İ.S.Voytinski belə hesab edirdi ki, əmək hüququnun predmetini qeyri-müstəqil əməyin hüquqi təşkili, yaxud qeyri-müstəqil əməyin hüquqi tənzimlənməsi təşkil edir.² Düzdür, ədalət naminə qeyd etmək lazımdır ki, «qeyri-müstəqil», «asılı» əmək terminlərini hələ inqilabdan əvvəl L.S.Tal əsaslandırmış və geniş surətdə istifadə etmişdi. Lakin sosialist cəmiyyətində əməkşünas alimlər belə bir hakim müddəa ilə hesablaşmağa məcbur idilər ki, mülkiyyət, yəni bütün istehsal vasitələri, o cümlədən torpaq ümumxalq mülkiyyətidir. Bu ideoloji konsepsiya nəzərə alınmaqla, daha dəqiqi, onun təsiri altında əmək hüququnun predmetinin izahı sosialist istehsal üsuluna uyğun əlamətlər kəsb etmişdi. Əmək hüququnun predmeti qismində istehsal münasibətlərinin tərkib hissəsi kimi ictimai-əmək münasibətləri tanınırdı.

Əmək hüququnun predmetini müəyyən edən əsas doktrina əmək hüququ elminin əksər nəzəriyyəçilərinin predmetin özəyi qismində ictimai-əmək münasibətlərinin çıxış etməsini qəbul etmələrindən ibarətdir. O.V.Smirnovun fikrincə, iqtisadi kateqoriya kimi ictimai-əmək münasibətləri istehsal münasibətlərinin ayrılmaz hissəsi olub, müxtəlif sosial qrupların vəziyyətini, onların istehsalatdakı qarşılıqlı münasibətlərini və qarşılıqlı fəaliyyət mübadiləsini əks etdirir. İstehsal münasibətlərinin bir elementi olan əmək münasibətləri istehsal vasitələri və alətləri üzərində mülkiyyət

münasibətləri və istehsal məhsullarının bölüşdürülməsi münasibətləri ilə qarşılıqlı əlaqədə və qarşılıqlı asılılıqdadır. İstehsal münasibətlərinin bir həlqəsi kimi əmək münasibətlərinə istehsal münasibətlərinin bütün xüsusiyyətləri xasdır: onlar obyektiv xarakter daşıyır (yəni insanların şüurundan asılı deyildir), cəmiyyətin məhsuldar qüvvələrinin dəyişməsinə müvafiq surətdə dəyişir.¹ Demək lazımdır ki, əmək hüququnun predmetini yuxarıda göstərilən qrupa aid münasibətlər deyil, insanlar arasında əmək prosesində işçi qüvvəsinin bilavasitə tətbiqi ilə əlaqədar yaranan ictimai münasibətlərin xüsusi qrupu, yaxud istehsal vasitələrinə canlı insan əməyinin (iş qüvvəsinin) bilavasitə tətbiqi ilə bağlı ictimai münasibətlər təşkil edir. Əmək münasibətlərinin sonuncu qrupu hər bir konkret halda istehsalın iştirakçılarının iradəsi ilə yaranır və insanın konkret iradəvi aktları kimi çıxış edir.

Bu zaman onların iradəvi, daha dəqiqi, konkret iradəvi xarakteri xüsusi vurğulanırdı. Bu ideyanın təsdiqi üçün çox vaxt L.S.Ya-viçin bu fikri iqtibas gətirilirdi: «Məhsuldar qüvvələrin müəyyən inkişaf səviyyəsində olan istehsal münasibətləri sistemi obyektiv surətdə şərtlənsə də, obyektiv istehsal, bölgü, yaxud mübadilə prosesinin ayrıca aktı kimi çıxış edən iqtisadi münasibət onun iştirakçılarının iradəsi ilə bağlıdır. İnsanların konkret iradəvi aktlarından kənarda istehsal fəaliyyəti, bölgü və mübadilə prosesi həyata keçirilə bilməz».²

Əmək sahəsində insanlar arasında münasibətlər hər saat, hər gün təkrarlanan konkret hərəkətlərdə, yəni sonradan onların davranışını əmələ gətirən təkrarlanan iradəvi aktlarda təzahür edir. Əmək hüququnun predmetini məhz ictimai münasibətlərin bu növü təşkil edir. Çox vaxt ictimai-əmək münasibətlərinə tərif verilərkən V.İ.Lenindən iqtibas gətirilirdi: «Müəyyən siyasi-iqtisadi kateqoriya qismində əmək deyil, yalnız əməyin ictimai forması, əməyin ictimai quruluşu, yaxud başqa sözlə, insanlar arasında onların ictimai

¹ Войтинский И.С. Трудовое право СССР. Л., 1925, с.11

² Войтинский И.С. Трудовое право СССР. М.-Л., 1925, с. 12

¹ Трудовое право: Учебник / Под ред О.В.Смирнова. М., 2003, с.8

² Явич Л.С. Право и общественные отношения: Монография. М.: Юрид.лит., 1971, с.11

mai əməkdə iştirakı üzrə münasibətləri çıxış edir».¹

İctimai-əmək münasibətləri nəzəriyyəsinə N.Q.Aleksandrov böyük töhfə vermişdir. «Əmək hüquq münasibəti» tədqiqatının əmək hüquq elmində misli yoxdur. N.Q.Aleksandrov birinci olaraq əməyin ictimai təşkilinin anlayışını əsaslandırıb, onun məzmununu təşkil edən tərkib hissələrini (elementləri) göstərmiş, bu zaman həmin sistemin əsas, başlıca elementi, özəyi qismində ictimai-əmək münasibətlərini fərqləndirmişdir.² N.Q.Aleksandrov əmək və cəmiyyəti bağlayan ictimai münasibətlərin iki qrupunu fərqləndirirdi. Birinci qrupa əməyin zəruri ilkin şərtlərini yaradan, lakin əmək prosesində insanlar arasında birbaşa əlaqəni ifadə etməyən ictimai münasibətləri daxil edirdi. Bunlar istehsal vasitələrinin bölcüsü (mülkiyyət münasibəti), iş qüvvəsinin istehsalı və təkrar istehsalı, ictimai əmək bölgüsü üzrə və s. münasibətlərdir. O, dar mənada ictimai-əmək münasibətləri adlandırıdığı ikinci qrupa bilavasitə iş qüvvəsinin tətbiqi, əmək qabiliyyətinin hərəkətə gətirilməsi ilə bağlı olan ictimai münasibətləri daxil edirdi. Onun fikrincə, hər iki qrup sözün geniş mənasında ictimai-əmək münasibətləri termini ilə ifadə olunmalıdır.³

İctimai-əmək münasibətləri iki kateqoriyanın – əmək və cəmiyyətin qarşılıqlı fəaliyyətinin və təsirinin məhsuludur. Onların tənzimlənməsi zərurəti ilə əlaqədar ən mühüm ictimai-əmək münasibətləri hüquq münasibəti xarakteri kəsb edir və müvafiq hüquq institutları ilə əhatə olunur. Lakin ictimai-əmək münasibətlərinin heç də bütün həcmi hüquq münasibətlərinə çevrilmir. Əmək prosesində faktiki münasibətlər ölçüyəgəlməz dərəcədə geniş olub, hüquqla tənzimlənməyən kollektivdəki şəxsiyyətlərarası münasibətləri, işçi və işəgötürənin hüquq çərçivəsindən kənarda qalan münasibətlərini, işçinin işin xarakterinə və məzmununa, özünün

hüquq və vəzifələrinə şəxsi münasibətini ehtiva edir. Bu münasibətlər də ictimai-əmək münasibətlərinin bütün əmək prosesinə ciddi təsir göstərən mühüm sahəsini təşkil edir. Cəmiyyət çərçivəsində əmək prosesinin özü keyfiyyətə yeni xarakter kəsb edir, ictimai-əmək münasibətləri isə onun tərkib hissəsinə çevrilir. Bu zaman digər komponent qismində əsasən texniki və texnoloji normalarla tənzimlənən əmək hərəkətləri çıxış edir.

Əmək hüququnun predmeti kimi əmək münasibətləri nəzəriyyəsinə ötən əsrin 40-50-ci illərində öz əsərləri ilə meydana çıxan A.Y.Paşerstnik böyük töhfə vermişdir. O öz tədqiqatlarında ardıcıl surətdə münasibətlərin xüsusi növü kimi əmək münasibətlərinin mövcudluğu tezisini müdafiə etmişdir. A.Y.Paşerstnik sovet elmində mövcud olmuş belə bir ehtiva inkar edirdi ki, sahənin predmeti olmadan burjuə əmək hüququ mövcud ola bilməz. Bu fikrin tərəfdarları göstərirdilər ki, kapitalizmdə iş qüvvəsi əmtəə olduğundan, onun hərəkətinin və istifadəsinin tənzimlənməsi bütövlükdə mülki hüquq tərəfindən həyata keçirilir. A.Y.Paşerstnik bu müddəanın yanlış olduğunu göstərirdi, çünki kapitalist ölkələrində də əməyin dövlət tərəfindən və kollektiv müqavilə ilə tənzimlənməsi mövcuddur və inkişaf edir. Beləliklə, əmək münasibətləri mülki hüquq münasibətlərindən ayrılır. O belə hesab edirdi ki, əmək hüququ bağlı olduğu mülkiyyət formasından asılı olmayaraq vətəndaşların əməyinin tətbiqi üzrə münasibətləri tənzimləyir. O, həmçinin belə bir ideya ifadə etmişdi ki, vahid əmək hüquq münasibəti idraki məqsədlə yaradılmış və yalnız həmin növ hüquq münasibəti haqqında sxematik təsəvvür verən elmi abstraksiyadan, abstrakt anlayışdan ibarətdir.¹

Beləliklə, ictimai-əmək münasibəti əmək hüququnun predmetində mərkəzi kateqoriyadır. Bundan başqa, əmək hüququ həmçinin onunla bilavasitə sıx bağlı olan digər ictimai münasibətləri də tənzimləməlidir. Fikrimizcə, vaxtilə əmək hüququnun predmetinin ən dəqiq tərifini V.S.Andreyev vermişdir: «Sovet hüququnun sahəsi (yəni müəyyən normalar məcmusu) kimi əmək hüququnun predme-

¹ Lenin V.İ. Əsərlərinin tam külliyyatı. 7-ci cild, s.48-49

² Александров Н.Г. Трудовое правоотношение: Монография. М.: Проспект, 2008

³ Александров Н.Г. Трудовое правоотношение: Монография. М.: Проспект, 2008, с.7

¹ Пашерстник А.Е. Основы советского трудового права. М., 1956, с. 6-7

tini istehsal fəaliyyəti prosesində fəhlə və qulluqçuların əməyinin tətbiqi zamanı yaranan ictimai münasibətlər – əmək münasibətləri, habelə onlarla sıx surətdə bağlı olan digər münasibətlər təşkil edir».¹

Əmək hüququnun predmetinin göstərilən tərifı müəyyən dəyişikliklərlə uzun müddət mövcud olmuş və yalnız yeni tip münasibətlərə – bazar münasibətlərinə əsaslanan cəmiyyətə keçidlə əlaqədar onun predmeti haqqında mübahisələr keyfiyyətcə yeni formatda təzədən başlanmışdır. Əksər alimlər, adətən, əmək münasibətləri ilə sıx surətdə bağlı olanlara aşağıdakı növləri aid edirdi:

1) həmkarlar ittifaqlarının dövlət və təsərrüfat orqanları ilə münasibətləri;

2) fəhlə və qulluqçuların və onların ailə üzvlərinin sosial sığorta vəsaiti hesabına maddi təminatı ilə bağlı münasibətlər;

3) maddi ziyanın ödənilməsi ilə bağlı münasibətlər;

4) əmək mübahisələrinə baxılması üzrə münasibətlər;

5) işə düzəltmə üzrə münasibətlər.

Lakin qeyd etmək lazımdır ki, əmək münasibətləri ilə bilavasitə sıx bağlı olan ictimai münasibətlərlə əlaqədar alimlər arasında ciddi fikir ayrılıqları yaranmışdır. A.İ.Protsevskinin fikrincə, əmək hüququnun predmetinin sisteminə dörd qrup münasibətlər daxildir:

Birinci qrupu əmək hüququnun (peşə seçmə hüququ daxil olmaqla) realizəsi nəticəsində yaranan münasibətlər təşkil edir.

İkinci qrupu fəhlə və qulluqçuların əmək qabiliyyətinin mühafizəsini və inkişafını təmin edən münasibətlər təşkil edir.

Münasibətlərin üçüncü qrupu əmək vəzifələrinin lazımınca yerinə yetirilməməsi nəticəsində yaranır.

Nəhayət, dördüncü qrupa prosessual xarakterli ictimai münasibətlər daxildir.²

L.A.Sirovatskaya əmək hüququnun predmetinə maddi məsuliyyət üzrə münasibətləri aid edirdi, əmək hüquq münasibətinin məzmununa yalnız bu hüquq münasibəti çərçivəsində subyektlər arasında mövcud olan hüquq və vəzifələri aid edirdi, həm yaranan, həm də yaranmaya biləcək hüquq münasibətləri isə əmək münasibətləri ilə bağlı olan digər hüquq münasibətlərini təşkil edir.¹

V.N.Smironov belə hesab edirdi ki, əmək hüquq münasibətinin məzmunundan kənarda yerləşən, əmək münasibətlərini müşayiət edən münasibətlərə həvəsləndirici hüquq münasibətləri aid edilməlidir. K.P.Urjinski² və M.V.Molodtsov³ isə belə münasibətlərə peşə yönümü və peşə seçimi üzrə münasibətləri də aid edirdilər. Hələ A.İ.Protsevskinin işləyib hazırlamağa başladığı əmək hüquq münasibətinin «bölünməsi» konsepsiyası V.N.Skobelkin tərəfindən məntiqi sonluğa çatdırılmışdır. O, «əsas əmək hüquq münasibəti»ni (işin təqdim edilməsi və yerinə yetirilməsi üzrə hüquq və vəzifələr), «tamamlayıcı əmək münasibətləri»ni (əməyin ödənilməsi, iş vaxtı, istirahət vaxtı və s. üzrə), «müşayiətçi əmək münasibətləri»ni (intizam və maddi məsuliyyət və s.) fərqləndirirdi.

Əmək hüquq münasibətinin strukturunun yeni konsepsiyası əmək hüquq elmində yeni təzahürə çevrildi. Onun tərəfdarları sırasına S.A.İvanov, R.Z.Livşits, Y.P.Orlovski, habelə L.Y.Ginsburq aid idilər. Alimlər belə hesab edirdilər ki, əmək hüququnun predmeti iki qrup münasibətdən: fərdi və kollektiv münasibətlərdən ibarətdir.

Beləliklə, təsbit etmək olar ki, sovet dövründə əmək hüququnun predmetinin mürəkkəb, sistemli xarakteri haqqında dəqiq təsəvvür təşəkkül tapmışdı. A.R.Matsyuk əmək hüququnun predmetinin öyrənilməsinə sistemlər nəzəriyyəsi çərçivəsində yanaşmış-

¹ Андреев В.С. О предмете и основных принципах советского трудового права / Вопросы трудового права на современном этапе. М.: Изд-во Московского ун-та, 1964, с. 23-35; Советское трудовое право: Учебник / Под ред. В.С.Андреева. М.: Высшая школа, 1971, с. 4

² Процевский А.И. Предмет советского трудового права: Монография. М.: Юрид.лит., 1979, с.38-40

¹ Сыроватская Л.А. Нормы о материальной ответственности в системе трудового права//Советское государство и право, 1967, № 7, с. 89-90; Сыроватская Л.А. Трудовое право: Учебник. М.: Юристы, 2001, с.231

² Уржинский К.П. Законодательство о труде. Минск, 1972

³ Молодцов М.В. Система советского трудового права и система законодательства о труде: Монография. М.: Юрид.лит., 1985

dır: «...Əmək hüququnun predmetini müəssisə zəhmətkeşlərinin (müdiriyyətin), əmək kollektivlərinin (onların bölmələrinin), həmkarlar ittifaqı komitələrinin şəxsində həmkarlar ittifaqlarının ictimai əməkdə iştirakla bağlı girdikləri kollektivdaxili münasibətlər təşkil edir».¹

Yeri gəlmişkən onu da qeyd etmək istərdik ki, ümumiyyətlə əmək hüququ üzrə elmi və tədris ədəbiyyatlarında əmək hüququnun predmeti haqqında alimlər arasında yekdil fikir yoxdur. Onlardan bəzilərini nəzərdən keçirək.

R.Z.Livşitsə görə, əmək hüququnun predmetini muzzdlu əmək münasibətləri təşkil edir.²

Y.P.Orlovskinin fikrincə, əmək hüququnun predmeti qeyri-müstəqil (asılı) əməyin təbiiqi ilə əlaqədar olan ictimai münasibətlər kompleksidir.³

A.İ.Protsevski hesab edir ki, əmək hüququ sahəsinin xüsusiyyəti bundan ibarətdir ki, o, ictimai münasibətlərin bir neçə növünü tənzimləyir. Şübhə yoxdur ki, əmək hüququ sahəsində müəyyən hüquqi rejimi ictimai münasibətlərin başlıca növü – əmək münasibətləri təmin edir. Məhz əmək münasibətləri hüquqi rejimin özünəməxsusluğunu qabaqcadan müəyyən etmiş və əmək hüququnu müstəqil hüquq sahəsi kimi fərqləndirməyə imkan vermişdir. Əmək hüququnun predmetini təşkil edən ictimai münasibətlər dairəsi sadəcə münasibətlərin ayrı-ayrı növlərinin mexaniki cəmlənməsi olmayıb, daxili əlaqə xassələri ilə şərtlənən sistem təşkil edir. O, bu sistemə insanların ictimai əməkdə iştirakı üzrə münasibətləri (əmək münasibətləri), eləcə də əmək fəaliyyəti ilə bilavasitə bağlı olan digər münasibətləri daxil edir.⁴

S.P.Mavrinin fikrincə, əmək hüququ milli hüquq sisteminin müstəqil sahələrindən birini təşkil edir, bu sahənin normaları fiziki şəxslərin onlar üçün işəgötürən olan digər fiziki, yaxud hüquqi şəxslərin rəhbərliyi altında və mənafeləri naminə əmək fəaliyyətlərini həyata keçirmələri ilə əlaqədar yaranan və mövcud olan ictimai münasibətlərin bütün kompleksini tənzimləyir. Bu ictimai münasibətlər əmək hüququnun predmetini təşkil edir və məcmu halında sosial-əmək münasibətləri adlandırılı bilər.¹

K.N.Qusova görə, əmək hüququnun predmetini əməyin ictimai təşkilindəki əmək münasibətləri və onlarla bilavasitə əlaqədar olan digər münasibətlər, yəni istehsalatda əmək üzrə kompleks ictimai münasibətlər təşkil edir.²

A.M.Kurennoyun fikrincə, əmək hüququnun predmetini muzzdlu əməyin təbiiqi ilə əlaqədar yaranan münasibətlər təşkil edir.³

D.B.Adıgözəlov qeyd edir ki, əmək hüququnun predmetini işçilərlə işəgötürən arasında yaranan əmək münasibətləri və onlarla sıx surətdə bağlı olan digər ictimai münasibətlər təşkil edir.⁴

Əlbəttə, belə təriflərin sayını artırmaq olar. Lakin hesab edirik ki, əmək hüququnun predmetini əmək münasibətləri və onlarla bilavasitə sıx bağlı olan digər ictimai münasibətlər təşkil edir.

Əmək münasibəti sahənin predmeti (özəyi), əmək hüquq normaları ilə tənzimlənən əsas ictimai münasibət kimi çıxış edir. Əmək hüquq nəzəriyyəsində «əmək münasibətləri və onlarla bilavasitə sıx bağlı olan digər ictimai münasibətlər» ifadəsi işlədilməsinə baxmayaraq, bu gün qüvvədə olan AR ƏM-də bu ifadəyə rast gəlinmir. Əmək münasibəti əmək hüquq münasibəti kimi mövcud-

¹ Мацюк А.Р. Трудовые правоотношения в развитом социалистическом обществе: Монография. Киев: Наукова думка, 1984, с. 76

² Трудовое право России: Учебник для вузов / Отв.ред. Р.З.Лившиц и Ю.П.Орловский. М.: Норма, 1998, с.15

³ Трудовое право: В 2-х т. Т.1: Учебник для бакалавриата и магистратуры / Отв.ред. Ю.П.Орловский. М.: Юрайт, 2016, с.17

⁴ Процевский А.И. Предмет советского трудового права: Монография. М.: Юридлит., 1976, с.56

¹ Маврин С.П., Филиппова М.В., Хохлов Е.Б. Трудовое право России: Учебник. СПб: Изд.дом С.Петербург.гос.ун-та, 2005, с.5

² Трудовое право России: Учебник для бакалавров / Под ред. К.Н.Гусова. Н.Л.Люткова. М.: Проспект, 2019, с.9-10

³ Трудовое право России: Учебник / Под ред. А.М.Куренного. М.: Проспект, 2017, с.25

⁴ Adıgözəlov D.B. Əmək hüququnun predmeti // Qanun, Bakı, 2005, №7, s.29

dur, çünki hüquqla tənzimlənmişdir.

Dövlətimizin bazar təsərrüfatçılıq sisteminə keçməsi mülkiyyət münasibətlərinin köklü şəkildə dəyişməsi ilə əlamətdar olmuşdur. AR 1995-ci il Konstitusiyasının 13-cü maddəsinin ikinci hissəsinə görə, mülkiyyət dövlət mülkiyyəti, xüsusi mülkiyyət və bələdiyyə mülkiyyəti növündə ola bilər.¹ Mülkiyyət münasibətlərinin belə kökündən dəyişməsi əmək münasibətləri sisteminə, ilk növbədə, maddəli əmək münasibətlərinə və beləliklə, əmək hüququnun predmetinə, onun fəaliyyət sahəsinə təsir göstərməyə bilməzdi. Təəssüf ki, qüvvədə olan AR ƏM bu sahənin predmetini təşkil edən ictimai münasibətlər sistemini kifayət qədər dəqiq müəyyən etmir. Məsələn, RF ƏM-in 1-ci maddəsində bu sahənin predmetini təşkil edən ictimai münasibətlərin bütün növləri sadalanır.

RF ƏM-in 1-ci maddəsində göstərilir ki, əmək qanunvericiliyi əmək münasibətlərini, habelə onlarla bilavasitə sıx bağlı olan aşağıdakı münasibətləri tənzimləyir:

- əməyin təşkili və əməyin idarə edilməsi üzrə;
- həmin işəgötürəndə işə düzəltmə üzrə;
- bilavasitə həmin işəgötürəndə işçilərin hazırlığı və əlavə peşə təhsili üzrə;
- sosial tərəfdaşlıq, kollektiv danışıqların aparılması, kollektiv müqavilə və sazişlərin bağlanması üzrə;
- işçilərin və həmkarlar ittifaqlarının əmək şərtlərinin müəyyən edilməsində və qanunla nəzərdə tutulmuş hallarda əmək qanunvericiliyinin tətbiqində iştirak üzrə;
- əmək sahəsində işəgötürənin və işçilərin maddi məsuliyyəti;
- əmək qanunvericiliyinə (o cümlədən əməyin mühafizəsi haqqında qanunvericiliyə) və digər normativ aktlara riayət edilməsinə dövlət nəzarəti (kontrol), həmkarlar ittifaqı nəzarəti üzrə;
- əmək mübahisələrinin həlli üzrə;
- federal qanunlarla nəzərdə tutulan hallarda məcburi sosial sığorta üzrə.²

Bizim qanunvericimiz yalnız əmək hüququnun hansı ictimai münasibətləri tənzimləməsinə ümumi şəkildə göstərməklə kifayətlənmişdir. AR ƏM-in 2-ci maddəsinin birinci hissəsinə görə Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi işçilərlə işəgötürənlər arasında yaranan əmək münasibətlərini, habelə onlarla müvafiq dövlət hakimiyyəti orqanları, hüquqi şəxslər arasında həmin münasibətlərdən törəyən digər hüquq münasibətlərini tənzim edir.¹ Bu normanın birinci hissəsi heç bir şübhə doğurmadiğı halda, onun ikinci hissəsi qeyri-müəyyəndir, hərçənd qanunvericimizin nəyi nəzərdə tutması bütövlükdə aydındır. Söhbət, ilk növbədə, dar mənada əmək münasibətlərindən - törəmə münasibətlərdən, yaxud onlarla bilavasitə sıx bağlı olan münasibətlərdən gedir. Həmin normada göstərilir ki, AR ƏM işəgötürənlərlə dövlət hakimiyyəti orqanları arasında yaranan əmək münasibətlərini tənzimləyir. Görünür, qanunverici, bir tərəfdən, əməyin mühafizəsi normalarına və qaydalarına riayət edilməsinə nəzarət üzrə münasibətləri, kollektiv əmək mübahisələrinin həlli üzrə müəyyən dövlət orqanları ilə münasibətləri, işçilərin sosial sığortası üzrə işəgötürənlərlə və dövlət orqanları üzrə yarana biləcək münasibətləri nəzərdə tutur. Digər tərəfdən, qanunverici fərdi əmək mübahisələrinin həlli ilə əlaqədar işçilər və məhkəmələr arasında yarana biləcək münasibətləri və bəzi digər münasibətləri nəzərdə tutur. Bununla yanaşı, həmin maddənin mətni o dərəcədə qeyri-müəyyəndir ki, çox geniş izaha imkan verir və işəgötürənlərlə dövlət hakimiyyəti orqanları arasında yarana biləcək əmək münasibətlərindən başqa hər hansı münasibətləri (məsələn, vergi münasibətlərini və s.), eynilə işçilər və dövlət hakimiyyəti orqanları arasında yarana biləcək digər münasibətləri ona aid etmək olar. Bundan başqa, AR ƏM-in 2-ci maddəsinin birinci hissəsinin məzmunundan əmək hüququnun predmetinə daxil olan və xüsusi qanunlarla tənzimlənən belə münasibətlər kənarda qalmışdır. Belə qanunlara «Məşğulluq haqqında» Azərbaycan Respublikası 2018-ci il 29 iyun tarixli Qanunu,

¹ Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası. Bakı: Qanun, 2019, s.8

² Трудовой кодекс Российской Федерации. М.: Эксмо, 2021, с.4

¹ Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı: Hüquq Yayın Evi, 2021, s.23

«Həmkarlar ittifaqları haqqında» Azərbaycan Respublikası 1994-cü il 24 fevral tarixli Qanunu, «Sosial sığorta haqqında» Azərbaycan Respublikasının 1997-ci il 18 fevral tarixli Qanunu¹ aiddir. İşçilərə vurulan ziyanın ödənilməsi üzrə münasibətlər Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin «İstehsalat qəzası və yaxud peşə xəstəliyi nəticəsində sağlamlığı pozulmuş işçiyə və ya bu səbəbdən həlak olmuş işçinin ailə üzvlərinə və himayəsində olan digər şəxslərə ödənclərin verilməsi qaydalarının, şərtlərinin və məbləğinin təsdiq edilməsi haqqında» 2003-cü il 9 yanvar tarixli 3 nömrəli qərarı² ilə tənzimlənir.

Beləliklə, hamı tərəfindən qəbul edilmiş nəzəri konsepsiyaya görə əmək hüququ muzzdlu əmək sahəsində yaranan əmək münasibətlərindən və onlarla bilavasitə bağlı olan digər münasibətlərdən ibarət olan ictimai münasibətlərin bütöv kompleksini tənzimləyir.

A.M.Qasımovun AR ƏM-in 2-ci maddəsinin birinci hissəsi ilə bağlı fikirləri də xüsusi maraq doğurur. O, qeyd edir ki, qanunverici AR ƏM-in 2-ci maddəsinin birinci hissəsində qeyri-dəqiqliyə yol vermişdir. Çünki burada hansı münasibətlərdən söhbət getdiyi qətiyyənlə anlaşılmır. Əgər söhbət işçi və hüquqi şəxs arasında münasibətlərdən gedirsə, hüquqi şəxs həmişə işəgötürən qismində çıxış edir (işəgötürən elə hüquqi şəxsdir) və işəgötürən və hüquqi şəxslər arasında yaranan hüquq münasibətlərindən danışmağın mənası yoxdur. Bunlar əmlak münasibətləridir və əmək hüququ ilə tənzimlənmir. Onlar digər hüquq sahəsinin normaları, daha dəqiq ifadə etsək, mülki qanunvericiliklə tənzimlənilir. İkincisi həmin maddədə əmək münasibətləri ilə sıx bağlı olan digər münasibətlə-

rin sadalanmaması əmək hüququnun tənzimlədiyi ictimai münasibətlərin dairəsinə daxil olan münasibətlərin sayı və adı haqqında fikir müxtəlifliyinə gətirib çıxarır. Buna görə də AR ƏM-in 2-ci maddəsinin birinci hissəsinin məzmununa dəqiqləşdirici düzəlişlər etməyi zəruri hesab edirik.¹

Biz də A.M.Qasımovun bu fikrinə qoşularaq hesab edirik ki, yuxarıda göstərilənlər AR ƏM-in 2-ci maddəsinin birinci hissəsinin təkmilləşdirilməsinə yönəlmiş təkliflə çıxış etmək üçün kifayət qədər əsas verir. Fikrimizcə, həmin norma yenidən işlənilməli və tamamlanmalıdır. Əmək hüququnun predmetini təşkil edən ictimai münasibətlərin bütün növlərinin qəti siyahısı verilməlidir. Bu, AR ƏM-in potensialını xeyli yüksəldər, onun səmərəliliyini artırır.

Əmək hüququnun predmetini sistemli metodologiya baxımından nəzərdən keçirdikdə onu müəyyən strukturlaşmış məcmu, yəni əmək münasibətlərinin və onunla bilavasitə sıx bağlı olan tamamlayıcı ictimai münasibətlərin özünəməxsus sistemi kimi xarakterizə etmək olar.

Həmin sistemdən əmək münasibətinin xaric edilməsi dərhal digər münasibətlərin real mövcudluğunun qeyri-mümkünlüyünü, daha dəqiqi, onların mənasını itirdiyini aşkara çıxarır, çünki bu sistemin özəyini, yaxud sistemyaradıcı elementini həmişə məhz əmək münasibəti təşkil edir.

Müasir bazar iqtisadiyyatı, mülkiyyət formalarının və növlərinin müxtəlifliyi, yüksək dinamika və daimi inkişaf şəraitində əmək hüququnun predmeti, yəni onun tənzimlədiyi ictimai münasibətlər sistemi problemi «konservləşdirilə» bilməz. Buna görə də əmək hüququnun predmeti haqqında dəqiq mühakimə yürütməyə imkan verən meyarların axtarılması kimi elmi problemin qapanması mümkün deyil, çünki cəmiyyət inkişaf etdikcə muzzdlu əmək sahəsi də nəzərəcarpacaq dərəcədə dəyişir, əmək fəaliyyətinin yeni növləri meydana çıxır. Buna görə də hələ L.S.Talın işləyib hazırladığı

¹ AR ƏM-də işçilərin sosial sığortası üzrə münasibətlərə həsr olunmuş xüsusi bölmə (XII bölmə) var. Halbuki AR ƏM-in əmək hüququnun predmetini müəyyən edən 2-ci maddəsində bu barədə heç nə deyilmir.

² «İstehsalat qəzası və yaxud peşə xəstəliyi nəticəsində sağlamlığı pozulmuş işçiyə və ya bu səbəbdən həlak olmuş işçinin ailə üzvlərinə və himayəsində olan digər şəxslərə ödəncin verilməsi qaydalarının, şərtlərinin və məbləğinin təsdiq edilməsi haqqında» Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin 2003-cü il 9 yanvar tarixli 3 nömrəli Qərarı / Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2003. №1, maddə 66

¹ Qasımov A.M. Azərbaycan Respublikasının əmək qanunvericiliyinin müasir vəziyyəti və təkmilləşdirilməsi // Azərbaycan Respublikası Konstitusiyası Məhkəməsinin Məlumatı, 2014, №2, s.151

əməyin «qeyri-müstəqil», yaxud «asılı» xarakteri haqqında nəzəriyyənin aktuallaşması təsadüfi deyil. Bu nəzəriyyənin qısa məğzi ondan ibarətdir ki, azad və bərabərhüquqlu işçi müqavilə (saziş) əsasında özgə müəssisənin təsərrüfat fəaliyyətinə qoşulur, müəssisənin mülkiyyətçisinin sahibkarlıq hakimiyyətinə tabe olur və qeyri-müstəqil işçi vəziyyətinə düşür.

Bəlkə də birinci olaraq müstəqil və qeyri-müstəqil (asılı) əmək kateqoriyalarından istifadə edilməsi zərurətini Rusiya əmək hüququ kursunun müəllifləri göstərmişlər. Y.B.Xoxlovun yazdığına görə, əmək hüququnun predmetinin fərqli – universal meyarı zəruridir. Biz belə meyar qismində müstəqil və qeyri-müstəqil əmək kateqoriyalarının fərqləndirilməsinə qayıtmağı təklif edirik.¹ Y.B.Xoxlov həmçinin müstəqil və qeyri-müstəqil əməyin məzmununu müəyyən edərkən xarici (təşkilati) və daxili (əmlak) tərəfini fərqləndirməyi təklif edərək həm əmlak baxımından müstəqil əməyin müxtəlif təşkilati müstəqillik dərəcəsinə malik olduğunu, həm də özünün iqtisadi mahiyyəti etibarilə qeyri-müstəqil olan əməyin müxtəlif təşkilati asılılıq dərəcəsinə malik olduğunu qeyd etmişdir.²

Buna baxmayaraq, A.V.Kuzmenkonun yazdığına görə, «Bu fəvqəladə dərəcədə mühüm müşahidə həmişə əmək sahəsində bir sıra münasibətlərin hüquqi tənzimlənməsi ilə bağlı təhlil üçün əsas təşkil etmir, çünki onlara münasibətlərin təşkilati, yaxud əmlak qeyri-müstəqilliyinin hansı səviyyəsində əmək hüququnun qüvvəsinin şamil olunduğunun dəqiqləşdirilməsini tələb edir».³

¹ Хохлов Е.Б. Экономические методы управления трудом и трудовое право: Монография. Л., 1991, с. 115; Курс российского трудового права. В 3-х. Т.1: Общая часть / Под ред. Е.Б.Хохлова, СПб, 1996, с.89; Куренной А.М., Маврин С.П.Хохлов Е.Б. Современные проблемы российского трудового права // Правоведение, 1997, № 2, с. 39

² Курс российского трудового права. В 3-х т. Т.1: Общая часть/ Под ред. Е.Б.Хохлова. СПб, 1996, с. 89

³ Кузьменко А.В. К вопросу о предмете трудового права России / Российское трудовое право на рубеже тысячелетий: Материалы Всероссийской научной конференции 26-27 октября 2002 г. В 2-х ч. Ч.1 / Под ред. Е.Б.Хохлова, В.В.Коробченко. СПб., 2001, с.68-72

Müstəqil əmək insanın özünün mənafeyi naminə istehsal vasitələri və ya əmək alətləri əsasında həyata keçirilir. Onun antpodu kimi obyektini qeyri-müstəqil (asılı) əmək təşkil etdiyi münasibətlər çıxış edir. Əməyin belə bölgüsünün əsasında işləyən insanın əmək prosesində istifadə etdiyi istehsal vasitələrinə və ya əmək alətlərinə (mexanizmlərə və s.) və ya alətlərin işləyən şəxsə məxsusluğu onun işçi qüvvəsinin öz istehsal vasitələri ilə birləşdirilməsini doğurur. Təbii ki, belə şəraitdə həyata keçirilən əmək azad, müstəqil əmək hesab olunur, hər hansı xarici idarəetmənin obyektini kimi çıxış etmir və ona görə də müstəqil əmək hesab olunur. Buna misal olaraq podratçının işini və s. göstərmək olar.¹

Özündə istehsal vasitələrinin mülkiyyətçisi və işçinin funksiyasını əlaqələndirən şəxs öz əməyini müstəqil təşkil və idarə edir. O, öz xüsusi mənafeyi və şəxsi məsuliyyəti altında əmək və s. fəaliyyəti həyata keçirir.

Qeyri-müstəqil, asılı və ya idarə olunan əmək adətən qabaqcadan razılaşdırılmış əmək müqaviləsi əsasında tətbiq edilir. Müvafiq müqavilə əsasında tətbiq edilən əmək isə müddətli əmək adlandırılır.² Azərbaycan Respublikasının qüvvədə olan əmək qanunvericiliyində «müddətli əmək», «müddətli işçi» terminlərindən istifadə olunmur. Qanunverici işçi və işəgötürən terminlərindən istifadə edir. Müddətli əmək elə əməkdir ki, işçi ilə işəgötürən arasında bağlanan əmək müqaviləsinin obyektini kimi çıxış etmək xassəsinə malikdir. Deməli, əmək hüququnun predmetinə başlıca olaraq o ictimai münasibətləri aid etmək lazımdır ki, onlar müddətli əməklə əlaqədar yaranır və işəgötürənin mənafeyi naminə, onun rəhbərliyi və məsuliyyəti altında işçi tərəfindən tətbiq olunur.

Y.B.Xoxlovun fikrincə, müddətli əməyin başlıca əlamətləri aşağıdakılardan ibarətdir:

1) müddətli əmək – başqa şəxsin mənafevləri naminə, deməli,

¹ Трудовое право России: Учебник / Под ред. С.П.Маврина, Е.Б.Хохлова. М.: Норма, 2013, с.14

² Трудовое право России: Учебник / Под ред. С.П.Маврина, Е.Б.Хохлова. М.: Норма, 2013, с.16

onun rəhbərliyi altında həyata keçirilən qeyri-müstəqil əməkdir;

2) bu, formal (hüquqi) cəhətdən azad olan, həm özünün potensial işəgötürənindən, həm də hər hansı digər şəxsdən azad olan insanın əməyidir, əmək müqaviləsinin bağlanması isə əmək münasibətləri tərəflərinin qarşılıqlı mənafeələrinin uzlaşdırılmasıdır;

3) müzdlu işçi haqq müqabilində özünün əmək qabiliyyətini işəgötürənə təqdim edir (onun əmlakına iddia etmədən, lakin həm də risk, yaxud məsuliyyət daşımadan);

4) müzdlu əmək sosial təzahür kimi əmək bazarı kateqoriyası ilə sıx surətdə bağlıdır, müzdlu əmək müqaviləsi isə onun fəaliyyətinin nəticələrinin hüquqi ifadəsidir;

5) müqaviləyə görə müzdlu işçi özünün əmək qabiliyyətini öz mənafeləri naminə deyil, işəgötürənin məqsədlərinin əldə edilməsi üçün, onun mənafeləri naminə, deməli, həm də rəhbərliyi altında realizə etmək öhdəliyi götürdüyündən, bütövlükdə onun şəxsiyyəti də işəgötürənin hakimiyyəti altına düşür (sahibkar hakimiyyəti müzdlu əməyin mahiyyətini təşkil edir).¹

S.P.Mavrin əməyi müstəqil və qeyri-müstəqil növlərə ayıran terminlərin müəyyən uğursuzluğunu göstərmişdir. Hər iki halda iş qüvvəsinin daşıyıcısı olan insan özü işlədiyindən, onun əməyi müstəqildir, çünki onun öz qüvvəsi ilə kənar yardım olmadan yerinə yetirilir.² S.P.Mavrinin təklif etdiyi meyar – istehsalın və əməyin təşkili əmək hüququnun predmetinə daxil olan münasibətlərin xarakterinə yeni tərzdə baxmağa imkan verir. S.P.Mavrin qeyd edir: «Şübhə yoxdur ki, istehsal vasitələrinin sahibi funksiyasını yerinə yetirən şəxs öz əməyini özü idarə və təşkil edir, yəni istehsalın özünü-təşkili və əməyin özünüidarəsi şəraitində fəaliyyəti həyata keçirir. Başqasının istehsal vasitələri üzərində əməyin tətbiqi prosesində isə istehsalın təşkilatçısı və əməyin idarə edilməsinin subyektı funksiyası işəgötürənə məxsusdur. İkinci halda işçinin

əməyi idarə olunur və bu mənada qeyri-müstəqil, yaxud işəgötürəndən asılıdır. Müstəqil adlandırılan əmək hansısa işəgötürən tərəfindən birbaşa idarə olunmasından etibarən həyata keçirilmə prosesində əslində avtonom, azad və buna görə də müstəqil əməkdir. Beləliklə, istehsalın təşkili və əməyin idarə edilməsi baxımından azad, yaxud müstəqil (özü idarə olunan) və qeyri-azad, yaxud asılı (idarə edilən) əməkdən söz açmaq olar».¹

Həqiqətən, birgə kooperasiyalı əmək təşkilə və idarə edilməyə ehtiyac duyur.

K.Marks yazırdı: «Nisbətən böyük miqyasda həyata keçirilən hər hansı bilavasitə ictimai, yaxud birgə əmək az və ya çox dərəcədə idarəetməyə ehtiyac duyur. O, fərdi işlər arasında uzlaşmanı müəyyən edir və onun müstəqil orqanlarının hərəkətindən yaranan funksiyaları yerinə yetirir. Ayrıca skripkaçı özü-özünü idarə etdiyi halda, orkestr diricora ehtiyac duyur».²

Beləliklə, qeyd etmək olar ki, birgə, yaxud kooperasiyalaşmış əmək onun müəyyən təşkilini, yəni istehsal prosesində çoxlu işçinin vahid «məcmu» işçidə birləşməsinə şərtləndirir ki, bu da onun idarə edilməsi zərurətini doğurur. Əməyin idarə edilməsi dedikdə «hüquqa malik subyektlərin istehsalın yüksək son nəticəsinə nail olmaq məqsədilə kollektiv əmək prosesinin iştirakçılarının nizamlayıcı, təşkilədiçi təsir üzrə fəaliyyəti» başa düşülməlidir.³

Əmək hüququnun predmeti problemi digər mühüm problemlə – əmək hüququnun fəaliyyət sahəsi ilə sıx surətdə qovuşur. Əmək hüquq elmində qeyd olunur ki, bu kateqoriyalar tam üst-üstə düşmür. Fikrimizcə, bu barədə Z.İ.Cəfərov monoqrafiyasında maraqlı fikir söyləmişdir. Onun fikrincə, əmək sahəsi dedikdə, belə fəaliyyətin həm iqtisadi, həm də hüquqi cəhətdən müzdlu əmək formasında çıxış etməsi, bu zaman yerinə yetirilən işin növünün,

¹ Курс российского трудового права. В 3-х т. Т.1: Общая часть / Под ред. Е.Б.Хохлова. СПб, 1996, с.84-87

² Маврин С.П. Рынок труда и трудовое право: проблемы юридической терминологии // Правоведение, 1999, № 3, с.144

¹ Маврин С.П. Рынок труда и трудовое право: проблемы юридической терминологии//Правоведение, 1999, № 3, с.144

² Маркс К., Энгельс Ф. Соч. Т. 23, с. 342

³ Маврин С.П. Правовые средства управления трудом на предприятии: Монография. Л, 1989, с.14

yaxud yerinin (bu, bütün sahələr də daxil olmaqla, maddi istehsal sahəsi də, qeyri-istehsal sahəsi də ola bilər), mülkiyyət formalarının (dövlət, xüsusi, kollektiv və s.) və əməyin təşkili formaları (təşkilati-hüquqi formalarının) əhəmiyyət kəsb etməməsi şərtlə əmək fəaliyyətinin hər hansı sahəsini başa düşürük.¹

A.V.Kuzmenko qeyd edir ki, əmək hüququnun predmetinin və fəaliyyət sahəsinin təhlili, bir qayda olaraq, sistemyaradıcı element – fərdi əmək münasibətləri prizmasından verilir. Lakin daha sonra müəllif əmək hüququnun fəaliyyət sahəsini müəyyən edərkən yazır ki, yalnız fərdi əmək münasibətlərini nəzərdən keçirmək deyil, həm də sahənin münasibətlərinin bütün strukturunu nəzərə almaq məqsəda uyğundur.²

Z.İ.Cəfərov yazır: «Təəssüf ki, AR ƏM-də əmək hüququnun predmetini və fəaliyyət sahəsini dəqiq müəyyən edən norma yoxdur, habelə törəmə münasibətlərin siyahısı da yoxdur, hərçənd, AR ƏM-in bir çox maddələrinin adından və məzmunundan aydındır ki, hüquqi tənzimləmənin predmetini məhz əmək münasibətləri təşkil edir (2-ci, 7-ci, 11-ci, 12-ci, 13-cü, 14-cü maddələr). Qeyd olunmalıdır ki, bu anlayışdan qanunvericimiz AR ƏM-in digər maddələrində də dəfələrlə istifadə etmişdir. Qüvvədə olan AR ƏM-in strukturunu (sistemini) və onun hüquq institutlarını diqqətlə təhlil etdikdə belə bir nəticəyə gəlmək olar ki, əmək hüququnun tənzimlədiyi törəmə ictimai münasibətlərə aşağıdakı münasibətlər aid edilməlidir: birincisi, AR ƏM-in II bölməsi ilə tənzimlənən kollektiv əmək münasibətləri; ikincisi, əmək mübahisələrinin həlli üzrə münasibətlər – AR ƏM-in XI bölməsi; işçilərin sosial sığortası üzrə münasibətlər – AR ƏM-in XII bölməsi.³ Şübhəsiz, vətəndaş-

ların işə düzəldilməsi üzrə münasibətlər törəmə xarakterli münasibətlər sırasına aiddir və bu münasibətlər «Məşğulluq haqqında» Azərbaycan Respublikasının 2018-ci il 29 iyun tarixli Qanunu ilə tənzimlənir.¹

Fikrimizcə, Q.S.Skaçkova dəyərli fikir söyləmişdir: «...Əmək sahəsində müxtəlif münasibətlərin məzmunu əməyin azadlığı prinsipi realizə olunarkən əmək hüququ sahəsinin özünün məzmunundan xeyli geniş olur, çünki əmək hüququnun normaları hər hansı əməyi deyil, qeyri-müstəqil, asılı əməyi, muzzdlu xarakter daşıyan, əmək müqaviləsinin bağlanmasına əsaslanan əməyi tənzimləyir».²

İ.Y.Kiselyov yazır: «Tarixi inkişafın gedişində əmək hüququnun fəaliyyət sahəsi genişlənməmişdir. Əmək hüququnun normaları daha çox əməklə bağlı olan, lakin muzzdlu əməyə, asılı əməyə birbaşa aid olmayan münasibətlərə şamil olunmuşdur. Bu meyl Qərb ölkələrində xüsusilə nəzərə çarpır, əmək qanunvericiliyinin normaları subsidiar surətdə ictimai münasibətlərin başqa hüquq sahələrinin: mülki, ailə, inzibati, cəza-icra hüququnun predmeti olmuş və olaraq qalan ictimai münasibətlərə tətbiq olunur».³

Müəllif göstərir ki, əmək hüququnun geniş fəaliyyət sahəsinə malik olması ideyası Beynəlxalq Əmək Təşkilatı (BƏT) tərəfindən dəstəklənmişdir. BƏT-in podrat şərtləri ilə əmək haqqında Konvensiya layihəsində belə bir müddəə təsbit olunurdu ki, istifadəçimüəssisədən asılılıq, yaxud təbəçilik kimi real şəraitdə (həmin şərait milli qanunvericiliyə və təcrübəyə müvafiq surətdə məşğulluq münasibətləri üçün xarakterik olan şəraitlə oxşarlıq təşkil etdikdə) olan podrat işçiləri barəsində əmək qanunvericiliyinin normaları, o cümlədən kollektiv danışıqların təşkili və aparılması hüququna, əmək və məşğuliyyət sahəsində irq, dərisinin rəngi, cins, din, siya-

¹ Cəfərov Z.İ. Əmək hüquqlarının müdafiəsi üsulları kontekstində əmək mübahisələrinin hüquqi tənzimlənməsi: Monoqrafiya. Bakı: Qanun, 2010, s.44

² Кузьменко А.В. К вопросу о предмете трудового права России / Российское трудовое право на рубеже тысячелетий: Материалы Всероссийской научной конференции 26-27 октября 2002 г. В 2-х ч. Ч.1 / Под ред. Е.Б.Хохлова, В.В.Коробченко. СПб, 2001, с.71

³ «Məşğulluq haqqında» Azərbaycan Respublikasının Qanunu / Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2018, №8, maddə 1169

¹ Cəfərov Z.İ. Əmək hüquqlarının müdafiəsi üsulları kontekstində əmək mübahisələrinin hüquqi tənzimlənməsi: Monoqrafiya. Bakı: Qanun, 2010, s.28-29

² Скачкова Г.С. Расширение сферы действия трудового права и дифференциации его норм: Монография. М.: МГИУ, 2003, с. 147, 229

³ Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда. М.: Эксмо, 2005, с.80

si əqidə, milli, yaxud sosial mənşə əlamətləri üzrə ayrı-seçkiliyin qadağan edilməsinə, iş qəbulun minimum yaş həddinə, iş vaxtının müddətinə və digər əmək şərtlərinə, anaların müdafiəsinə, podrat üzrə işin yerinə yetirilməsi nəticəsində yaranmış istehsalat zədəsi, yaxud peşə xəstəliyi halında podrat işçilərinə verilən kompensasiyaya aid normalar tətbiq olunmalıdır.¹

Qeyd edək ki, əmək münasibətləri istehsal sahəsində yaranır, lakin istehsal münasibətlərindən fərqli olaraq, onlar iradəvi xarakter daşıyır. Əmək proses kimi insan fəaliyyətinin ayrı-ayrı aktlarından ibarətdir, məqsədyönlü və iradəvi xarakter daşıyır. Məhz ictimai-əmək münasibətlərinin iradəvi forması onların hüquqi tənzimlənməsi imkanını şərtləndirir. Ölkəmizdə baş verən islahatlar prosesi obyektiv surətdə əmək hüququnun predmetinin müasir konsepsiyasının daim təkmilləşdirilməsini və dəqiqləşdirilməsini tələb edir. Dəyişdirici proseslərin təsiri altında tədricən əmək münasibətlərinin və onlardan törəmə (bilavasitə onlarla sıx bağlı olan) münasibətlərin ənənəvi münasibətlərdən xeyli fərqlənən keyfiyyət-cə yeni sistemi inkişaf edir və təkmilləşir. Keyfiyyət-cə yeni olan bu sistem bir çox cəhətdən hüquqi tənzimləmə üsullarında prinsiplial dəyişiklikləri qabaqcadan müəyyən edir və əmək münasibətlərinin hüquqi tənzimlənməsinin bütöv mexanizmində yeni hüquqi vasitələr tələb edir. Başqa sözlə, ictimai münasibətlərin hüquqi tənzimləmə tələb edən xüsusi sahəsinin mövcudluğu hüquqi tənzimləmənin adekvat (spesifik) metodlarının tətbiqi tələb edir.

Vurğulamaq vacibdir ki, MDB-yə üzv dövlətlərin əmək qanunvericiliyindəki yeniliklərin nəticəsi kimi əmək hüququnun elmi aparatı yeni terminlərlə, anlayışlarla zənginləşir. Məsələn, «Kollektiv müqavilələr və sazişlər haqqında» 1992-ci il 11 mart tarixli RF Qanununda və Azərbaycan Respublikasının eyni adlı 1996-cı il 24 may tarixli Qanununda ənənəvi «əmək münasibətləri» termininin yerinə «sosial-əmək münasibətləri» termini işlədilir. Bu ter-

mindən iqtisad elmində də istifadə olunur. Qanunvericilikdə və elmdə «sosial tərəfdaşlıq» termini və ondan törəmə olan terminlər, məsələn, «sosial tərəfdaşlıq münasibətləri» və s. geniş yayılmışdır.

1.2.2. Əmək münasibətlərinin hüquqi tənzimlənməsi metodunun anlayışı

İstər ümumi hüquq nəzəriyyəsində, istərsə də sahəvi elmlərdə belə bir müddəa aksiom kimi qəbul olunmalıdır ki, ictimai münasibətlərin xüsusi sahəsi (xüsusi predmeti) hüquqi tənzimləmənin spesifik metodunu (metodlarını) tələb edir. Əməkşünas alimlərin fikrincə: «İki əsr ərzində cəmiyyətdə «əmək hüququ» adını almış xüsusi hüquq sahəsinin predmeti formalaşdığından, belə bir sahənin mövcudluğu real surətdə mövcud olan sosial tələbatın nəticəsi və mülki, cinayət, yaxud inzibati hüquq kimi obyektiv reallıqdır».¹

Bircinsli ictimai münasibətlərin təşəkkül tapmış vahid və xüsusi sistemi hüquqi tənzimləmənin spesifik metodlarına əsaslanan adekvat hüquqi vasitələr tələb edir, özü də tətbiq edilən metodların və istifadə edilən vasitələrin spesifikliyi həmin metod və vasitələrin istiqamətləndiyi predmetin xüsusiyyətləri ilə, habelə cəmiyyətin onlardan istifadə edərək predmetdə nail olmağa çalışdığı dəyişikliklərlə, yəni hüquqi tənzimləmənin məqsədləri ilə müəyyən olunur. Hüquqi tənzimləmənin məqsədləri və müəyyən dərəcədə metodları tarixi şəraitdən asılı olaraq dəyişə bilər. Fikrimizcə, bu tədqiqat üçün mühüm cəhət belə bir haldan ibarətdir ki, əmək münasibətləri özlərinin xüsusiyyətləri etibarilə hüquqi tənzimləmənin məqsədlərinə, vəzifələrinə, istiqamətinə formalaşdırıcı təsir göstərir, bu isə məcmu halında sonradan həmin məqsədlərə çatmaq üçün istifadə edilən əmək münasibətlərinin hüquqi tənzimlənməsi metodlarının uzlaşdırılmasını ifadə edir.

Metoda ən ümumi mənada fəlsəfi cəhətdən məqsədin əldə edilməsi vasitəsi, gerçəkliyin əməli, yaxud nəzəri cəhətdən mənim-

¹ Киселев И.Я. Новый облик трудового права стран Запада (прорыв в постиндустриальное общество). М., 2003, с.20

¹ Куренной А.М., Маврин С.П., Хохлов Е.Б. Современные проблемы российского трудового права // Правоведение, 1997, №2, с.28-29

sənilməsi üsullarının məcmusu kimi tərif verilir.

Ensiklopediyalarda və ensiklopedik lüğətlərdə oxşar anlam verilir: «Metod (yun. methodos) hansısa məqsədin əldə edilməsi üsulu, konkret vəzifənin həlli; üsul və vasitələr məcmusu...».¹ Belə bir məntiqi nəticə çıxır ki, bu və ya digər hüquq sahəsinin, o cümlədən əmək hüququnun metoduna tərif verilərkən həmin sahənin həll etdiyi, yaxud həll etməli olduğu sosial və iqtisadi məqsəd və vəzifələr nəzərə alınır. Həmin amillər, habelə konkret şərait nəzərə alınmadan bu və ya digər sahənin hüquqi tənzimlənməsi metodunun hüquqi mahiyyətini başa düşmək çox çətindir. S.A.Sobolev düzgün olaraq qeyd edir: «Cəmiyyətin tarixi inkişaf şəraiti yalnız əmək sahəsində ictimai münasibətlərin tənzimlənməsinə yönəlmiş qanunvericiliyə deyil, həm də əmək hüququnun anlayışlarının və institutlarının məzmununa müəyyən təsir göstərir».²

Beləliklə, cəmiyyətin iqtisadi dayaqları, ilk növbədə, mülkiyyət münasibətləri dəyişdikdə iqtisadiyyatın idarə edilməsinə dövlətin müdaxiləsi metodları dəyişir. Bu baxımdan istehsal münasibətlərinin tərkib hissəsi kimi ictimai-əmək münasibətlərinin hüquqi tənzimlənməsi metodları dəyişməz qala bilməz.

Deməli, belə bir fakt təsadüfi deyil ki, Azərbaycan Respublikasının Mülki Məcəlləsinin 1-ci maddəsində, habelə Azərbaycan Respublikasının Cinayət Məcəlləsinin 2-ci maddəsində və Azərbaycan Respublikasının İnzibati Xətalər Məcəlləsində hüquqi tənzimləmənin məqsəd və vəzifələri dəqiq müəyyən edilmişdir, digər məəcəllələrdə də məqsəd və vəzifələr tam və aydın surətdə müəyyən olunmuşdur. Bu zaman sırf hüquqi məqsəd və vəzifələrlə sosial-iqtisadi xarakterli məqsəd və vəzifələr arasında fərqi görməmək olmaz.

Belə ki, AR MM-in 1.2-ci maddəsinə əsasən bu Məcəllənin

¹ Философский словарь/Под ред. И.Т.Фролова. М.: Политиздат, 1991, с. 258-259

² Соболев С.А. Метод трудового права и методология права: вопросы теории, истории/Российский ежегодник трудового права/Под ред. Е.Б.Хохлова. СПб, 2006, №1, с.85-98

vəzifələri aşağıdakılardır:

- mülki hüquq subyektlərinin əmlak və şəxsi qeyri-əmlak münasibətlərini tənzimləmək;
- mülki hüquq subyektlərinin hüquqlarını və qanuni mənafeələrini müdafiə etmək;
- fiziki şəxslərin şərəfini, ləyaqətini, işgüzar nüfuzunu, şəxsi və ailə həyatının, şəxsi toxunulmazlığının müdafiəsi hüququnu qorumaq;
- mülki dövryyəni təmin etmək;
- sahibkarlıq fəaliyyətini dəstəkləmək;
- sərbəst bazar iqtisadiyyatının inkişafına şərat yaratmaq.¹

Sadalanan vəzifələrdən yalnız birinci bənd sırf hüquqi vəzifələrə aid edilməlidir, bütün qalan vəzifələr bu və ya digər şəkildə sosial-iqtisadi təyinatlı vəzifələr kompleksini müəyyən edir.

AR CM-in 2-ci («Azərbaycan Respublikasının Cinayət Məcəlləsinin vəzifələri») maddəsində AR CM-in vəzifələri göstərilmişdir. Həmin Məcəllənin 2.1-ci maddəsinə əsasən Azərbaycan Respublikasının Cinayət Məcəlləsinin vəzifələri sülhü və bəşəriyyətin təhlükəsizliyini təmin etməkdən, insan və vətəndaş hüquq və azadlıqlarını, mülkiyyəti, iqtisadi fəaliyyəti, ictimai qaydanı və ictimai təhlükəsizliyi, ətraf mühiti, Azərbaycan Respublikasının konstitusiyaya quruluşunu cinayətkar qəsdlərdən qorumaqdan, habelə cinayətlərin qarşısını almaqdan ibarətdir.

Bu vəzifələri həyata keçirmək üçün Azərbaycan Respublikasının Cinayət Məcəlləsi cinayət məsuliyyətinin əsaslarını və prinsiplərini, şəxsiyyət, cəmiyyət və dövlət üçün təhlükəli olduğuna görə cinayət sayılan əməllərin dairəsini və həmin cinayətlərin törədilməsinə görə tətbiq edilən cəzaların növlərini, həddini və həcmi, habelə digər cinayət-hüquqi xarakterli tədbirləri müəyyən edir (həmin Məcəllənin 2.2-ci maddəsi).²

¹ Azərbaycan Respublikasının Mülki Məcəlləsi. Bakı: Hüquq Yayın Evi, 2021, s.59

² Azərbaycan Respublikasının Cinayət Məcəlləsi. Bakı: Hüquq Yayın Evi, 2021, s.31

AR İXM-in 2-ci («Azərbaycan Respublikasının İnzibati Xətlər qanunvericiliyinin vəzifələri») maddəsində göstərilir ki, Azərbaycan Respublikasının inzibati xətlər qanunvericiliyinin vəzifələri insan və vətəndaş hüquqlarını və azadlıqlarını, onların sağlamlığını, əhalinin sanitariya-epidemioloji salamatlığını, ictimai məna-viyyatı, mülkiyyəti, şəxslərin iqtisadi maraqlarını, ictimai qaydanı və ictimai təhlükəsizliyi, ətraf mühiti, idarəçilik qaydalarını qoru-maqdan, qanunçuluğu möhkəmləndirməkdən və inzibati xətlərin qarşısını almaqdan ibarətdir.¹

Təəssüf ki, qanunvericiliyimizdə AR ƏM-in işçilər və işəgötürənlər arasında yaranan əmək münasibətlərini, habelə digər münasibətləri tənzimlədiyi göstərilir. Belə ifadə qeyri-müəyyənli-yə malikdir. AR ƏM-in münasibətlərin bu növünü hansı məqsədlə tənzimlədiyi aydın olmur. Məqsəd və vəzifələrin göstərilməməsi AR ƏM-in potensialını xeyli aşağı salır, onun sosial yönümünü və əhəmiyyətini, son nəticədə isə hüquqi səmərəliliyini azaldır. Əvvəllər qüvvədə olmuş AR ƏQM-nin 1-ci maddəsində müəyyən olunurdu ki, bu Məcəllə «...əmək məhsuldarlığının artmasına, ictimai istehsalın səmərəsinin yüksəlməsinə və bunun əsasında zəh-mətkeşlərin maddi və mədəni həyat səviyyəsinin yüksəlməsinə, əmək intizamının möhkəmlənməsinə və cəmiyyətin rifahı naminə əməyin tədriclə əmək qabiliyyətli hər bir adamın birinci həyat tələ-batına çevrilməsinə kömək edir».²

Fikrimizcə, RF ƏM-in 1-ci maddəsinin birinci və ikinci hissə-ləri müəyyən maraq doğurur. Burada əmək qanunvericiliyinin məqsəd və vəzifələri müəyyən edilmişdir: «Əmək qanunvericiliyi-nin məqsədləri vətəndaşların əmək hüquq və azadlıqlarının dövlət təminatlarının təsbiti, əlverişli əmək şəraitinin yaradılması, işçilə-rin və işəgötürənlərin hüquq və mənafeələrinin müdafiəsidir. Əmək qanunvericiliyinin əsas vəzifələri əmək münasibətlərinin tərəfləri-nin mənafeələrinin, dövlətin mənafeələrinin optimal surətdə uzlaşdı-

rılmasına nail olmaq, habelə əmək münasibətlərinin və onlarla bi-lavasitə bağlı olan digər münasibətlərin hüquqi tənzimlənməsi-dir».¹

Mülkiyyət formalarının və növlərinin, habelə əməyin təşkili formalarının müxtəlifliyi şəraitində əmək hüququnun başlıca vəzi-fəsini həm əmək hüquq münasibətləri tərəflərinin, həm də bilavasi-tə işəgötürən qismində çıxış etdiyi hallarda, xüsusilə sosial tərəf-daşlıq münasibətlərində dövlətin mənafeələrinin optimal surətdə uz-laşdırılmasından ibarətdir.

AR ƏM-in bir çox bölmələrinin, o cümlədən AR ƏM-in II bölməsinin («Kollektiv müqavilə və sazişlər») təhlili göstərir ki, bu bölmənin normaları son nəticədə işçilər və işəgötürənlər arasın-da tərəfdaşlıq münasibətlərinin yaradılmasına yönəlmişdir. Lakin fikrimizcə, qüvvədə olan AR ƏM-ə dəyişiklik edilməklə, bəlkə də xüsusi maddə daxil edilməklə əmək münasibətlərinin hüquqi tən-zimlənməsinin məqsəd və vəzifələrinin təsbiti zəruridir. Hüquqi tənzimləmə metodu bütöv hüquqi mexanizmin başlıca hissələrindən biri olaraq hüquqi tənzimləmənin nəticəsinə, onun səmərəlili-yinə bilavasitə təsir göstərir.

«Hüquq normalarının səmərəliliyi» monoqrafiyasının müəllif-ləri yazırlar: «Hər hansı hüquq norması ictimai münasibətlərin tən-zimləyicisi qismində çıxış edərkən, ilk növbədə, insanların müəy-yən arzuolunan davranışını təmin etmək məqsədi güdür. Eyni za-manda, belə davranışın təmin edilməsi özündəməqsəd deyil. Bu, daha dərin sosial məqsədlərə çatmaq vasitəsidir...».²

V.İ.Nikitinski yazırdı: «Hüquq normasının səmərəliliyi, sadə-cə, onun təsirinin nəticəsi, təsiri olmayıb həmin nəticə ilə hüquqi göstərişin əsasında duran sosial məqsəd arasında nisbətdir».³ Bir daha qeyd edək ki, hüquqi tənzimləmə mexanizmində vasitələr

¹ Azərbaycan Respublikasının İnzibati Xətlər Məcəlləsi. Bakı: Hüquq Yayın Evi, 2021, s.37

² Azərbaycan SSR Əmək Qanunları Məcəlləsi. Bakı: Azərnəşr, 1972, s.7

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации. М.: Эксмо, 2021, с.3-4

² Кудрявцев В.Н., Никитинский В.И., Самощенко И.С., Глазырин В.В. Эффективность правовых норм: Монография. М.: Юрид. лит., 1980, с.48

³ Никитинский В.И. Эффективность норм трудового права: Моногра-фия. М.: Юрид.лит., 1971, с.24

(hüquqi tənzimləmənin metodları) qanunverici tərəfindən tarixi şəraitin köklü dəyişikliklərinə, obyektiv surətdə təşəkkül tapmış şəraitə və ondan irəli gələn tələblərə adekvat surətdə dəyişdirilə bilər.

Əmək hüququnun metodunun izahına keçməzdən əvvəl hüquqi tənzimləmə metoduna qısaca da olsa aydınlıq gətirək. Hüquq nəzəriyyəsi sahəsində tanınmış alim M.F.Məlikovanın fikrincə, hüquqi tənzimləmə metodu ictimai münasibətlərə təsiretmə üsulları deməkdir. Bu metod keyfiyyətə yekcins ictimai münasibətləri hüququn hansı üsulla nizama saldığını göstərir.¹

Qeyd etmək olar ki, əmək hüququ sahəsinin tarixi inkişafının müxtəlif dövrlərində hüquqi tənzimləmənin metodu eyni olmamışdır.

Hüquq nəzəriyyəsində belə bir fikir qəbul olunur ki, metod dəyişkənliyi, subyektiv amildən asılılığı ilə seçilir. Belə bir müddə aksiom kimi qəbul olunur ki, hüquq özünün mənşəyi etibarilə hüquqyaradıcı subyektin şüurundan asılıdır. M.F.Məlikova düzgün olaraq hesab edir ki, metod qanunvericinin iradəsindən asılıdır, qanunverici öz iradəsinə, marağına və məqsədlərinə uyğun olaraq tənzimlənən ictimai münasibətlərin xarakterini nəzərə almaqla zəruri olan üsuldən və ya onların uzlaşmasından istifadə edərək münasibətlərə təsir göstərir. Buradan belə bir qənaətdə gəlmək olar ki, hüquqi tənzimləmə metodu tənzimləmə predmetindən fərqli olaraq subyektiv xarakter daşıyır».² Vaxtilə V.K.Rayxer düzgün olaraq qeyd edirdi: «Hüquq sistemi iki əks və nisbi başlanğıcın dialektik vəhdəti, subyektiv və obyektiv məqamların ikitərəfli vəhdətidir».³

Əməkşünas alimlər əmək münasibətlərinin hüquqi tənzimləməsinin metodu probleminə əmək hüququnun, onun predmetinin, sisteminin formalaşması anından etibarən böyük diqqət yetirmiş və

¹ Məlikova M.F. Hüquq nəzəriyyəsi: Dərslik. Bakı: Elm və təhsil, 2019, s.232

² Məlikova M.F. Hüquq nəzəriyyəsi: Dərslik. Bakı: Elm və təhsil, 2019, s.232-233

³ Райхер В.К. О системе права // Правоведение, 1975, № 3, с.70

yetirməkdədirlər.

V.F.Yakovlev yazırdı: «Tənzimləmə metodları tədricən təşəkkül tapdığından, aprior metodlar mövcud deyil. Qanunvericinin yalnız müəyyən münasibətlərin müstəqil metod doğurmaması halında təşəkkül tapmış bir neçə metoddan birini seçmək imkanı yaranır. Deməli, normayaratma subyektinin hüquqi tənzimləmə üsullunu, vasitəsini sərbəst surətdə seçməsindən yalnız şərti surətdə, qeyd-şərtlə söz açmaq olar. Konkret şərtlərin təsiri altında metodun seçimi təsadüfi baş verə bilər. Lakin gec-tez qanunverici tənzimlənən münasibətin mahiyyətinə uyğun gələn metodu seçəcəkdir...». Əmək hüquq nəzəriyyəçisi N.Q.Aleksandrov hüququn ictimai münasibətlərə təsirinə dörd spesifik formasını göstərirdi:

- a) hüquqi qadağanlar;
- b) hüquq qabiliyyəti və hüquqi status;
- c) hüquqi səlahiyyət;
- ç) hüquq münasibətləri.

O, birincilər sırasında əmək münasibətlərinin hüquqi tənzimlənməsi metodunun anlayışını ifadə etmişdi.

N.Q.Aleksandrov əmək hüququnun metodunun başlıca xüsusiyyətini və spesifik özəlliyini bunda görürdü ki, əmək münasibətlərinin tənzimlənməsində həmkarlar ittifaqları iştirak edirlər.¹

Bir qədər sonradan o, əmək hüququnun metodu haqqında təsəvvürünü genişləndirərək onun bəzi digər əlamətlərini və spesifik xassələrini: əməyə müqavilə əsasında cəlbetməni, əmək hüququ sahəsində hüquqyaradmanın xüsusiyyətlərini, əmək müqabilində haqq verilməsini, mərkəzləşdirilmiş və lokal tənzimləmənin uzlaşdırılmasını göstərmişdi.²

Hüquqi tənzimləmənin metodu haqqında nəzəriyyənin inkişaf təcrübəsinin sonradan göstərdiyi kimi, N.Q.Aleksandrovun dərin metodoloji xarakter daşıyan növbəti fikri çox perspektivli oldu. O, belə hesab edirdi ki, hüququn hər bir sahəsində hüquqi tənzimlə-

¹ Александров Н.Г. О месте трудового и колхозного права в системе социалистического права//Советское государство и право, 1958, № 5, с.119

² Александров Н.Г. Советское трудовое право: Учебник. М., 1972, с.38-42

mənin metodları yalnız ... hüquqi tənzimləmənin bütün mərhələləri diqqətlə öyrəniləndikdə işıqlandırılabilir.¹

Əmək hüququnun metodunun öyrənilməsinə V.S.Andreyev mühüm töhfə vermişdir. O, əmək hüququna dair dərslərin birində bu sahənin metodunu kifayət qədər müfəssəl təsvir edir: «Həmkarlar ittifaqlarının əmək münasibətlərinin tənzimlənməsində iştirakı, vəzifələrin yerinə yetirilməsinin xüsusi hüquqi rəcimi və əmək şərtlərinin diferensiasiyalı şəkildə müəyyən edilməsi, əmək ölçüsü və əmək müqabilində haqq ölçüsü arasında asılılıq məcmu halında sovet əmək hüququnun qarışıq metodunu təşkil edir.

Sovet əmək hüququ belə bir müddəanı əyani surətdə təsdiqləyir ki, eyni bir hüquq sahəsinin daxilində konkret inkişaf şəraitindən asılı olaraq ictimai münasibətlərin tənzimlənməsinin müxtəlif üsulları tətbiq oluna bilər».²

Qeyd etmək lazımdır ki, bir çox tanınmış hüquqşünas-əməkşünas alimlər xüsusi elmi əsərlərdə, çox vaxt əmək hüququ dərslərində əməyin hüquqi tənzimlənməsi metodu (metodları) probleminin bu və ya digər həll yollarını təklif edirdilər. Xronologiyaya riayət etsək, əməyin hüquqi tənzimlənməsi metodu barəsində birincilər sırasında B.K.Beqiçev «Əmək hüququnun predmeti və metodu məsələsinə dair» məqaləsində fikir söyləmişdir.

B.K.Beqiçev belə hesab edirdi ki, «hüquqi tənzimləmə metodu bir sıra istiqamətlər üzrə izlənilir: subyektlərin ümumi hüquqi vəziyyəti, onların daşıyıcılarının subyektiv hüquq və vəzifələrinin məzmununun formalaşdırılması üsulları, hüquq münasibətlərinin yaranmasının, dəyişməsinin və xitamının əsasları, nəhayət, hüquqların müdafiəsi tədbirləri və vəzifələrin təmin edilməsi vasitələri.

Subyektlərin ümumi hüquqi vəziyyəti əlaməti üzrə əmək hüququnun hüquqi tənzimləmə metodunun spesifikliyi bundan ibarətdir ki, burada tərəflərin münasibətləri müəssisədaxili intizam qaydaları ilə hüquqi bağlılıq başlanğıcı üzərində qurulur.

Hüquqi bağlılıq işçinin üzərinə həmin müəssisədə müəyyən peşə, ixtisas, yaxud vəzifə üzrə işi, yəni müəyyən növ işi yerinə yetirmək vəzifəsini qoyur. Nəzərdən qaçırmaq olmaz ki, əməyin ictimai təşkilinin obyektiv şərti kimi müəssisədaxili intizam qaydalarına tabeçilik subyektlərin ekvivalentliyə yaxın prinsip üzrə qurulan əmək əlaqələrinin müqavilə yolu ilə qurulmasında... müstəqilliyinə icazə verən bərabərlik başlanğıcları ilə uzlaşır. Buna baxmayaraq, əmək hüquq münasibəti iştirakçılarının müəssisədaxili intizam qaydalarına tabeçiliyi elementi əmək hüququnun metodunu əmələ gətirən üsulların ümumi məcmusunda həlledici xarakter daşıyır».¹

Hazırda bazar iqtisadiyyatı şəraitində əmək hüquq elmi keyfiyyətcə fərqli ilkin prinsiplər əsasında inkişaf edir. Əmək hüququnun metodunun müasir izahının ən mühüm müddəalarından birini məhz onun işçilərin əməyinin qeyri-müstəqilliyi, tabeçiliyi, asılılığı kimi xüsusiyyətinin göstərilməsi təşkil edir. Aydındır ki, sosialist cəmiyyəti şəraitində əməyin maddəli xarakterindən, maddəli işçilərdən, asılı əməkdən söhbət belə gedə bilməzdi. Qeyd etmək olar ki, B.K.Beqiçev əmək hüququnun metodunun ən mühüm elementlərindən birini tamamilə düzgün göstərmişdi.

A.İ.Protsevskinin «Əmək münasibətlərinin hüquqi tənzimlənməsi metodu» monoqrafiyası işıq üzü gördükdən sonra əmək hüququnun metodunun öyrənilməsində nəzərəcarpacaq tərəqqi əldə olundu. O, əməkşünas alimlər arasında birincilər sırasında düzgün olaraq göstərmişdi ki, əmək münasibətlərinin hüquqi tənzimlənməsinin səmərəliliyi bir çox cəhətdən tənzimləmə üsullarından asılıdır, həmin üsullar isə istehsalın sürətli inkişafına təkan verir. N.Q.Aleksandrovun ardınca A.İ.Protsevski ictimai-əmək münasibətlərinin birbaşa və dolaylı tənzimlənməsini fərqləndirirdi. İctimai münasibətlərin birbaşa tənzimlənməsi dedikdə, qanunların qəbul edilməsi və kollektiv müqavilənin tanınması başa düşüldüyü

¹ Александров Н.Г. Советское трудовое право: Учебник. М., 1972, с.38-42

² Андреев В.С. Советское трудовое право: Учебник. Л., 1966, с.12

¹ Бегичев Б.К. К вопросу о предмете и методе трудового права / Проблемы трудового права и права социального обеспечения. М.: Институт государства и права АН СССР, 1975, с.58-63

halda, dolayı tənzimləmə, başlıca olaraq, mülkiyyət münasibətləri vasitəsilə həyata keçirilirdi.¹

Q.K.Moskalenko birbaşa tənzimləmə dedikdə, müvafiq normanın qəbul edilməsini, dolayı tənzimləmə dedikdə isə müəssisənin müdiriyyətinə və həmkarlar ittifaqı FZYK-ya məsələni saziş əsasında həll etmək hüququnun verilməsini başa düşürdü.²

A.İ.Protsevskinin konsepsiyasının qısa məğzi bundan ibarətdir ki, o, digər əməkşünas alimlərin əmək hüququnun metodunun, başlıca olaraq, həmkarlar ittifaqlarının iştirakında, ictimai münasibətlərin tənzimlənməsi, normaların həmkarlar ittifaqları və müəssisənin müdiriyyəti tərəfindən birgə, yaxud müstəqil surətdə həmkarlar ittifaqları tərəfindən tətbiqi, həmkarlar ittifaqlarının müstəqil surətdə, yaxud müdiriyyətlə birgə əmək mübahisələrinə baxması üzrə normayaradıcı fəaliyyətdə, həmkarlar ittifaqlarının əmək qanunvericiliyinə riayət olunmasına nəzarəti həyata keçirməsində təzahür edir.

A.İ.Protsevskinin fikrincə, hüquqi tənzimləmə metodunun əsas mahiyyəti normaların xarakterindədir. Müəllif qeyd edir: «Tənzimləmə metodu hüquq normaları vasitəsilə təzahür edərək ictimai münasibətin subyektlərini müəyyən davranışa sövq etdiyi halda, əmək mübahisəsinə hüquq normaları ilə təsbit olunmuş hüquqlar pozulduqdan, yaxud vəzifələr yerinə yetirilmədikdən sonra baxılır. Buna görə də əmək haqqında qanunvericiliyə əməl olunmasına nəzarət və subyektiv hüquqların təmin edilməsi vasitələri hüquqi təsir formalarının məzmununu təşkil etsə də, tənzimləmə metodunun hüddudlarından kənara çıxır».³ A.İ.Protsevski daha sonra qeyd edir: «Tənzimləmə metodu hüquq və vəzifələrin təsbiti anından etibarən təzahür edir, çünki məhz onlar münasibətlərin subyektlərini dövlət üçün məqbul və faydalı hərəkətlərin icrasına

¹ Процевский А.И. Метод правового регулирования трудовых отношений: Монография. М.: Юрид. лит., 1972, с.122

² Процевский А.И. Метод правового регулирования трудовых отношений: Монография. М.: Юрид. лит., 1972, с.122

³ Процевский А.И. Метод правового регулирования трудовых отношений: Монография. М.: Юрид. лит., 1972, с.125

sövq edirlər. Əmək münasibətlərinin tənzimlənməsi metodu ən sadə tənzimləmə üsullarının elementlərini əks etdirə bilər. Lakin onları sahəvi metodlar kimi nəzərdən keçirmək olmaz. Bu, yalnız hüququn ayrı-ayrı sahələrinin özünəməxsus hüquqi tənzimləmə metodları üçün ilkin materialdır. Əmək münasibətlərinin hüquqi tənzimlənməsi metodu elementlərdən həm tərəflərə müəyyən təşəbbüsün verildiyi bir üsul kimi, həm də dövlətin münasibətlərin iştirakçılarının davranışını birbaşa və bilavasitə normalaşdırdığı üsul kimi təşəkkül tapır».¹

Hazırda A.İ.Protsevskinin konsepsiyasının V.D.Sorokinin konsepsiyası ilə müəyyən dərəcədə üst-üstə düşdüyünü görmək çətin deyil. Artıq yuxarıda qeyd etdiyimiz kimi, o, sahəvi metodları ən sadə tənzimləmə üsullarının – qadağanların, icazənin, göstərişlərin müəyyən məcmusu kimi nəzərdən keçirirdi.

A.İ.Protsevskinin fikrincə, əmək münasibətlərinin hüquqi tənzimlənməsi metodunu üç amil müəyyən edir: a) əmək münasibəti subyektlərinin hüquqi vəziyyəti; b) əmək hüququ normalarının xarakteri; c) əmək münasibətləri subyektlərinin hüquq və vəzifələrinin müəyyən edilməsi qaydası.

O, bu amillərin təsirini əmək hüququnun bir sıra institutları üzrə nəzərdən keçirmişdir. Alim belə hesab edirdi ki, «Hüququn insanların şüuruna və iradəsinə təsirinin düzgün müəyyən edilmiş üsulları əmək münasibətlərinin hüquqi tənzimlənməsinin səmərəliliyini müəyyən edir və ictimai istehsalın sürətli inkişafına təkan verir».²

A.İ.Protsevski əmək münasibətlərinin hüquqi tənzimlənməsi metodunun fəaliyyət sahəsinə yalnız qəbul olunmuş normaların məzmununu daxil etsə də, hüquqi tənzimləmə mərhələlərini: normayaradma mərhələsini və hüquq normalarının tətbiqi mərhələsini istisna edirdi.

¹ Процевский А.И. Метод правового регулирования трудовых отношений: Монография. М.: Юрид.лит., 1972, с.125

² Процевский А.И. Метод правового регулирования трудовых отношений: Монография. М.: Юрид.лит., 1972, с.128

O yazırdı: «Hüquqi tənzimləmə metodunu hüquq normalarının qəbul edilməsi qaydası deyil, qəbul edilmiş normaların məzmunu xarakterizə edir, metod hüquq və vəzifələrin təsbiti anından etibarən təzahür edir, çünki məhz onlar münasibətlərin subyektlərini dövlət üçün məqbul və faydalı hərəkətlərin yerinə yetirilməsinə sövq edir. Əmək haqqında qanunvericiliyə əməl olunmasına nəzarət və subyektiv hüquqların təmin edilməsi vasitələri hüquqi təsirin məzmununu təşkil etsə də, hüquqi tənzimləmə metodunun çərçivəsindən kənara çıxır».¹

Belə yanaşma (yalnız əmək qanunvericiliyi normalarının məzmununun əsas götürülməsi), sonradan aydın olduğu kimi, əmək münasibətlərinin hüquqi tənzimlənməsi metodunu xeyli məhdudlaşdırır. Hüquqi tənzimləmənin metodu dedikdə, ictimai münasibətlərə hüquqi təsir vasitələrinin məcmusunu başa düşsək, fikrimizcə, onun məzmunu həm də normayaratma və hüquq normalarının tətbiqi mərhələlərini ehtiva etməlidir.

S.A.İvanov, R.Z.Livşits və Y.P.Orlovskinin fikrincə, A.İ.Protsevski əmək hüququnun metodundan əməyin hüquqi tənzimlənməsinin mahiyyəti üçün çox əhəmiyyətli olan normaların mərkəzləşdirilmiş və lokal qaydada təsbiti, həmkarlar ittifaqlarının normayaratmada və əmək haqqında qanunvericiliyə əməl olunmasına nəzarətin həyata keçirilməsində iştirakı kimi amilləri kənar edir. Onların fikrincə, hüquqi tənzimləmənin metodu qanun layihəsinin hazırlanması mərhələsindən başlayaraq qanunlara əməl olunmasına nəzarətin həyata keçirilməsinə qədər bütün mərhələlərdə təzahür edir.²

A.İ.Protsevski belə hesab edir ki, əmək münasibətlərinin tənzimlənməsi metodunun anlayışının müəyyən edilməsinə fərqli yanaşma əmək hüquq normalarının (imperativ, dispoitiv) xarakteri ilə izah olunur. Alim normaların xarakteri dedikdə, əmək hüquq

münasibəti subyektlərinin şüuruna və iradəsinə təsir üsulunu nəzərdə tutur, buna görə də onların arasında yaranan münasibətlərin tənzimlənməsinin metodu məsələsi qoyulur.

Əmək şərtlərinin mərkəzləşdirilmiş və əks mərkəzləşdirilmiş qaydada müəyyən edilməsi, alimin fikrincə, hüquq normalarının yaradılması qaydasına aiddir. Mərkəzləşdirmə və əks mərkəzləşdirmə, lokal tənzimləmə hüquqi tənzimləmə metodu ilə səbəb və nəticə nisbətindədir. Hüquq normasının qəbul edilməsi qaydası hələ onun xarakterini göstərmir.

A.İ.Protsevskinin əsas nəticəsi bundan ibarətdir ki, tənzimləmə metodunun spesifikliyi hüquq normalarının müəyyən edilməsi qaydasında deyil, tənzimlənen münasibətlərin subyektlərinin hüquqi vəziyyətində əksini tapan əmək hüquq normalarının məzmununda təzahür edir. Beləliklə, A.İ.Protsevski əmək münasibətlərinin hüquqi tənzimlənməsi metodunun məzmunundan tənzimlənen münasibətlərin subyektlərinin hüquq və vəzifələrinin müəyyən edilməsi qaydası kimi bir elementi kənar edir.¹

Əmək münasibətlərinin hüquqi tənzimlənməsi metodunun məzmununun hüquq və vəzifələrin müəyyən edilməsi qaydası kimi bir elementi hüquq normalarının xarakterinə, onların hüquqi mahiyyətinə təsir göstərməyə bilməz. Bu baxımdan A.İ.Protsevskinin mövqeyi ilə razılaşmaq çətindir. Metodun anlayışını normaların məzmunu ilə bağlayarkən onların xarakterini sərf-nəzər etmək olmaz; bunlar ya hakim göstəriş normaları, ya dispoitiv normalar, ya da hüquq müəyyənədiçi normalar olacaqdır.

Bununla əlaqədar A.İ.Protsevskinin mövqeyini qeyd etmək lazımdır, çünki fikrimizcə, o, hüquqi tənzimləmə metodunun başlıca həlqəsini müəyyən etmişdir. Hərçənd S.A.İvanov, R.Z.Livşits və Y.P.Orlovskinin də belə bir fikri ilə razılaşmamaq olmaz ki, A.İ.Protsevski hüquqi tənzimləmə metodunu məhdud şəkildə başa düşür. Yeri gəlmişkən, həmin alimlər bəlkə də ilk dəfə tam həcmdə sahəvi metodun anlayışını ifadə etmişlər.

¹ Процевский А.И. Метод правового регулирования трудовых отношений: Монография. М.: Юрид.лит., 1972, с.129

² Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. Советское трудовое право: вопросы теории: Монография. М.: Наука, 1978, с.55-78

¹ Процевский А.И. Метод правового регулирования трудовых отношений: Монография. М.: Юрид. лит., 1972, с.129

S.A.İvanov, R.Z.Livşits və Y.P.Orlovski əmək münasibətlərinin hüquqi tənzimlənməsi metodunun anlayışını və məzmununu nəzərdən keçirərkən ilk dəfə sahəvi metodun anlayışını ifadə etmişlər: «Bu və ya digər hüquq sahəsinin metodu dedikdə, həmin hüquq sahəsinin ictimai münasibətlərə təsirinin özünəməxsusluğunu əks etdirən hüquqi üsul və vasitələrin məcmusu başa düşülür».¹

Alimlər hüquqi tənzimləmə metodunun aşağıdakı tərkib hissələrini, elementlərini fərqləndirirdilər:

1) hüquq münasibəti subyektlərinin (iştirakçılarının) hüquq və vəzifələrinin müəyyən edilməsinin xarakteri (mərkəzləşdirilmiş, müqaviləli);

2) hüquq subyektlərinin fəaliyyət azadlığı dərəcəsi;

3) tənzimlənən münasibətlər sahəsində hüquq subyektlərinin hüquqi vəziyyəti;

4) hüquqların müdafiəsi və vəzifələrin təmin edilməsi yolları.

Müəlliflərin fikrincə, bu əlamətlər, əsasən, hüquqi tənzimləmə metodunun məzmununu ehtiva edir.

Onlar daha sonra vurğulayırlar ki, birinci əlamət normayaratmanın xarakterinin aşkar edilməsinə, ikinci və üçüncü əlamətlər normaların hüquqi spesifikliyinin aşkar edilməsinə, dördüncü əlamət onların yerinə yetirilməsi təminatlarına yönəlmişdir.²

A.M.Qasimov qeyd edir ki, metod hər bir hüquq sahəsi üçün spesifik olan aşağıdakı əlamətlərlə xarakterizə edilir:

1) hüquq münasibətlərinin yaranması, dəyişməsi və xitam edilməsi qaydası (hüquqi faktlar);

2) hüquq münasibəti iştirakçılarının ümumi vəziyyəti (hüquq subyektliyi);

3) hüquq və vəzifələrin müəyyən edilməsinin xarakteri (norma yaradıcılığı);

4) hüquqların müdafiə üsulları və vəzifələrin icrasını təmin

edən vasitələr (sanksiyalar).¹

Əmək hüququ dərslərlərindən birinin müəlliflərinin fikrincə, əmək hüququ ona görə müstəqil sahə kimi ayrılmışdır ki, özünəməxsus hüquqi tənzimləmə metodu tələb edən spesifik hüquqi tənzimləmə predmetinə malikdir. Bu metod əmək münasibətlərinin hüquqi tənzimlənməsinin ümumi üsullarının tətbiqinin sahəvi özünəməxsusluğu ilə xarakterizə olunur. Alimlərin fikrincə, əmək hüquq münasibətlərinin hüquqi tənzimlənməsi metodunun xüsusiyyətləri aşağıdakı dörd elementin spesifik təzahüründə izlənilir: hüquq münasibətlərinin subyektlərinin ümumi hüquqi vəziyyəti (hüquq subyektliyi); hüquq münasibətlərinin yaranmasının, dəyişdirilməsinin və xitamının əsasları (hüquqi faktlar); subyektlərin hüquq və vəzifələrinin müəyyən edilməsi üsulları (hüquq münasibətlərinin məzmunu); hüquqların müdafiəsi və vəzifələrin icrasının təmin edilməsi üsulları (sanksiyalar).²

A.M.Qasimovun fikrincə, əmək hüququnda əmək hüquq münasibətləri subyektlərinin vəziyyəti əmək müqaviləsi bağlanarkən bərabərlik və əmək fəaliyyəti prosesində təciliyyənin uzlaşması ilə xarakterizə olunur.³ İşçi və müəssisə həyata keçirdikləri funksiyaların fərqlənməsinə baxmayaraq, bir-biri ilə əmək münasibətlərinə qarşılıqlı surətdə müstəqil, azad və bərabər hüquqlu tərəflər kimi girirlər. Əmək hüquq münasibətləri iştirakçılarının hüquqi bərabərliyi onların əmək hüquq subyektliyinin bərabərliyində ifadə olunur (onun hər bir subyekt tərəfindən müstəqil surətdə həyata keçirilməsi, iştirak etdiyi konkret hüquq münasibətinin məzmunundan asılı olmayaraq onun ümumi hüquqi statusunun dəyişməzliyi). Alimlərin fikrincə, bərabərlik əmək münasibətlərinə girmək barədə mülahizənin eyni mümkünlüyündə təzahür edir.

Onun əsasını iştirakçılarının öz iradəsini azad surətdə ifadə etməsi, habelə konkret hüquq münasibətlərinin subyektlərinin hüquq

¹ Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. Советское трудовое право: вопросы теории: Монография. М.: Наука, 1978, с.156

² Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. Советское трудовое право: вопросы теории: Монография. М.: Наука, 1978, с.156

¹ Qasimov A.M. Əmək hüququ: Dərslək. Bakı: Letterpress nəşriyyat evi, 2016, s.30

² Советское трудовое право: Учебник / Под ред. Б.К.Бегичева, А.Д.Зайкина. М.: Юридлит., 1985, с.16-23

³ Qasimov A.M. Əmək hüququ: Dərslək. Bakı: Adiloğlu, 2007, s.22

və vəzifələrinin müəyyən məzmunu təşkil edir. Bu hüquq bərabərliyinin nəticəsi yalnız tərəfdaş seçiminin azadlığı deyil, həm də fərqli əmək şərtləri haqqında (məsələn, natamam iş gününə malik iş haqqında) qərarların birgə qəbul edilməsidir. Nəhayət, əmək hüquq münasibətləri iştirakçılarının bərabərliyi hüquq və vəzifələrin ikitərəfli bölüşdürülməsində müəyyən edilir. Eyni zamanda, əmək hüquq münasibəti tərəflərinin bərabərliyi müəssisədaxili intizam qaydalarına əməl edilməsi ilə bağlı olan təbəçilik elementi ilə uzlaşır. Müəlliflərin fikrincə, belə təbəçilik birgə əməyin təbiəti ilə şərtlənir, o, əmək prosesinin təşkilatçısının və icraçının iradəsi arasında əlaqə olmadan, iştirakçılar müəyyən edilmiş qaydaya təbəçilikdən həyata keçirilə bilməz.¹

A.M.Qasımov qeyd edir ki, əmək hüququnda əsas əmək hüquq münasibətinin subyektlərinin vəziyyəti əmək müqaviləsinin bağlanması anında, əmək münasibətinə girmə anında tərəflərin bərabərliyinin uzlaşması və əmək fəaliyyətinin həyata keçirilməsi prosesində hakimiyyət, işçinin müəssisədaxili intizam qaydalarına və işəgötürənin sərəncamlarına təbəçiliyi əlaməti ilə xarakterizə olunur. Əmək hüquq münasibəti tərəflərinin hüquqi vəziyyətinin bu xüsusiyyəti obyektiv səbəblərlə şərtlənmişdir, onların mahiyyəti əməyin ictimai xarakterindən və bir işçinin əmək fəaliyyətinin digər işçilərin əmək fəaliyyəti ilə əlaqələndirilməsinin zəruriliyindən ibarətdir. Əməyin ictimai təşkili, ilk növbədə, bunu ifadə edir ki, işçi öz əməyini kollektivdə həyata keçirir, buna görə də işəgötürənin sərəncamlarına təbəçilik olmalı və müəssisədaxili intizam qaydalarını rəhbər tutmalıdır.

Əmək hüquq münasibəti tərəflərinin bərabərliyi ilkin mərhələdə, işçi və işəgötürənin konkret əmək hüquq münasibətinə girmək haqqında qərar qəbul etməsi və əmək müqaviləsi bağlanması zamanı mövcuddur.²

Ü.A.Əkbərli yazır: «Əmək bazarı şəraitində hüquqi (formal)

cəhətdən bərabər subyektlər (işçi və işəgötürən) fəaliyyət göstərə bilirlər. Deyə bilərik ki, əmək bazarında əmək müqaviləsinin tərəfləri azad subyektlər kimi çıxış edirlər və xüsusi şəxslər kimi özlərinin xüsusi mənafeələrindən çıxış etməklə sazişə nail olaraq əmək müqaviləsi bağlayırlar. Daha sonra onlar əmək hüquq münasibətlərinin iştirakçıları (subyektləri) olaraq saziş üzrə istənilən məsələni həll edə bilirlər. İşçinin əmək kollektivinin tərkibinə daxil olması və onun tərəfindən müəyyən əmək funksiyasının yerinə yetirilməsi, işəgötürənin rəhbərliyi altında onun kollektivi (birgə) əməkdə iştirakı həmin müəssisədə qüvvədə olan müəssisədaxili intizam qaydalarına təbəçiliyin zəruriliyini şərtləndirir.

Beləliklə, subyektlərin qarşılıqlı münasibətləri tərəflərin bərabərliyi və əmək prosesindən asılı olaraq müəyyən təbəçiliyi uzlaşması ilə xarakterizə olunur. Bu halda əmək hüquq münasibətləri subyektinin (işçinin) iş üsullarına, qaydalarına, əmək prosesində texnoloji və digər tələblərə əməl olunmasının məcburiliyini göstərir. Beləliklə, birgə əməyin təbiətindən və onun funksional bölgüsündən işçinin təbəçiliyi irəli gəlir ki, bu da inzibati hüquqa deyil, istehsalın idarəçiliyinə aiddir. Çünki istənilən əmək kollektivinin (istehsalçıların) işi bilavasitə əmək intizamına əməl olunmasını tələb edir. Başqa sözlə, insanların birgə əməyi müəssisədə mövcud olan müəssisədaxili intizam qaydalarına əməl olunmadana mümkün deyildir.

Beləliklə, əmək hüquq münasibətləri iştirakçılarının (subyektlərinin) qarşılıqlı münasibətləri əmək prosesində müəyyən asılılıq və təbəçiliklə bərabərliyin uzlaşması ilə xarakterizə olunur”.¹

A.S.Paşkovun əsərlərində əmək münasibətlərinin hüquqi tənzimlənməsi metodunun tədqiqinə kifayət qədər diqqət yetirilmişdir. O, belə hesab edirdi ki, hər bir hüquq sahəsinə tənzimlənən ictimai münasibətlərə özünəməxsus hüquqi təsir vasitələri xasdır.²

¹ Əkbərli Ü.A. Əmək hüququ. Mühazirə mətnləri: Dərs vəsaiti. Bakı: Hüquq Yayın Evi, 2021, s.28-29

² Трудовое право России: Учебник/Под ред. А.С.Пашкова. СПб: Изд-во Санкт-Петербургского гос.ун-та, 1993, с. 29-30; Пашков А.С. Избранные труды по трудовому праву.СПб: Изд-во Санкт-Петербургского гос.ун-та, 2006, с.495-501

¹ Советское трудовое право: Учебник / Под ред. Б.К.Бегичева, А.Д.Зайкина. М.: Юрид.лит., 1985, с.16-23

² Qasımov A.M. Əmək hüququ: Dərslik. Bakı: Letterpress nəşriyyat evi, 2016, s.32

A.M.Qasimovun fikrinə, bu və ya digər hüquq sahəsinin metodu həmin sahə ilə tənzimlənən ictimai münasibətlərin xarakterindən, cəmiyyətdəki sosial-iqtisadi və siyasi vəziyyətdən, müvafiq ictimai münasibətlərin iştirakçılarının vəziyyətindən asılıdır. Hüquqi tənzimləmənin məqsədlərinə uyğun olaraq, subyektlərin lazımi davranışını təmin edən bu vasitələrin (tənzimləmə üsulları və qaydaları) məcmusu bu və ya digər hüquq sahəsinin metodunu səciyyələndirir.¹

Ü.A.Əkbərli qeyd edir ki, əmək və onunla bilavasitə sıx bağlı olan digər münasibətlərin tənzimlənməsinin hansı üsullarla (hüquqi vasitələrlə) həyata keçirilməsini göstərən əmək hüququnun metodu bir tərəfdən metoda xas olan ümumi əlamətlərlə (xüsusiyyətlərlə) xarakterizə olunur, digər tərəfdən isə o, predmetin spesifikliyini əks etdirir və əmək hüququ subyektlərinin lazımi davranışını təmin edir.²

A.S.Paşkov metodun kompleks tərifini vermişdir. Onun fikrinə, əmək hüququnun metodu aşağıdakı üsul və elementləri ehtiva edir:

- 1) əmək hüquq münasibətlərinin yaranmasının müqaviləli xarakteri;
- 2) qarşılıqlı öhdəliklərin yerinə yetirilməsinin xüsusi rejimi;
- 3) mərkəzləşdirilmiş və lokal tənzimləmənin uzlaşdırılması;
- 4) əmək şərtlərinin normativ və müqavilə ilə tənzimlənməsinin uzlaşdırılması;
- 5) əmək müqaviləsi üzrə vəzifələrin icra olunmamasına, yaxud lazımınca icra olunmamasına görə sanksiyaların tətbiqinin məhkəmədənə qarşı qaydası;
- 6) işçilərin əmək hüquqlarının və mənafelərinin müdafiəsində xüsusi yurisdiksiya orqanlarının iştirakı;
- 7) işçilərin əmək kollektivlərinin və həmkarlar ittifaqlarının

əmək qanunvericiliyinin yaradılmasında, tətbiqində və ona riayət olunmasına nəzarətin həyata keçirilməsində fəal iştirakı.¹

Ü.A.Əkbərli qeyd edir ki, əmək münasibətlərinə tətbiqən hüquqi tənzimləmə metodunun ümumi əlamətləri aşağıdakılarda təzahür olunur:

- 1) əmək hüquq münasibətlərinin yaranması; dəyişməsi və xitam edilməsi əsaslarının müxtəlifliyində;
- 2) əmək hüquq münasibətləri iştirakçılarının (subyektlərinin) hüquqi vəziyyətinin xüsusiyyətlərində;
- 3) əmək hüquq və vəzifələrinin müəyyən edilməsinin xarakterində, əmək münasibətlərinin hüquqi tənzimlənməsinin vahidliyində və diferensiasiyasında;
- 4) əmək hüquq münasibətləri iştirakçılarının (subyektlərinin) hüquqlarının müdafiə üsullarında və vəzifələrin icrasını təmin edən vasitələrdə.²

O.V.Smironov göstərir: «Əmək hüququnun müasir metodunu dörd əsas əlamətlə xarakterizə etmək olar: birincisi, bu sahənin predmetini təşkil edən ictimai münasibətlərin mərkəzləşdirilmiş və lokal tənzimlənməsinin uzlaşdırılması; ikincisi, tənzimləmənin müqavilə, tövsiyə və imperativ üsullarının uzlaşdırılması; üçüncüsü, əmək kollektivlərinin və həmkarlar ittifaqı orqanlarının ictimai münasibətlərin tənzimlənməsində iştirakı; dördüncüsü, əmək hüquqlarının müdafiəsi və vəzifələrin təmin edilməsi üsullarının özünəməxsusluğu».³

A.M.Qasimov əmək hüququnun metodunun əlamətlərinin bir qədər fərqli ardıcılığını təklif etmişdir:

1. əməyə məcburetmanın hər hansı formasını istisna edən tərəflərin öz iradəsini azad surətdə ifadə etməsi əsasında əmək

¹ Трудовое право России: Учебник / Под ред. А.С.Пашкова. СПб: Изд-во Санкт-Петербургского гос.ун-та, 1993, с.39

² Əkbərli Ü.A. Əmək hüququ. Mühazirə mətnləri: Dərs vəsaiti. Bakı: Hüquq Yayın Evi, 2021, s.36

³ Трудовое право: Учебник / Под ред. О.В.Смирнова. М.: Проспект, 2004, с.15

¹ Qasimov A.M. Əmək hüququ: Dərslik. Bakı: Letterpress nəşriyyat evi, 2016, s.30

² Əkbərli Ü.A. Əmək hüququ. Mühazirə mətnləri: Dərs vəsaiti. Bakı: Hüquq Yayın Evi, 2021, s.36

münasibətlərinin yaranmasının müqavilə xarakteri;

2. əmək münasibətlərinin mərkəzləşdirilmiş və lokal, dövlət və müqavilə yolu ilə tənzimlənməsinin uzlaşması;

3. müəssisədaxili intizam qaydalarına bərabər təbəçiliklə əmək münasibəti tərəflərinin hüquqi bərabərliyinin uzlaşması;

4. işçilərin və işəgötürənlərin əmək hüququ və mənafeələrinin müdafiəsi üsulları sisteminin mövcudluğu.¹

M.İ.Mironovun fikrincə, əmək hüququ metodunu digər hüquq sahələrinin metodlarından fərqləndirən aşağıdakı səkkiz əsas üsul fərqləndirilməlidir.

Birincisi, əmək hüququnun predmetini təşkil edən münasibətlərin tənzimlənməsinin xüsusi üsulları sırasına bu sahənin normalarının yaradılmasının və tətbiqinin mərkəzləşdirilmiş, yerli və lokal səviyyələrinin uzlaşdırılması aid edilməlidir. Əmək hüququnun normaları mərkəzləşdirilmiş, yerli və lokal səviyyələrdə yaradıla bilər. Onlar mərkəzi dövlət hakimiyyəti orqanları, habelə yerli özünüidarə orqanları tərəfindən tətbiq olunur.

Lakin əmək hüquq normalarının əksəriyyəti konkret təşkilat səviyyəsində, yəni lokal səviyyədə tətbiq olunur. Lokal səviyyədə əmək qanunvericiliyinin tətbiqi prosesi tamamilə işəgötürənin nümayəndələrinin nəzarəti altındadır, məhz onlar əmək hüquq normalarının tətbiqinə dair aktlar qəbul edirlər. Buna görə də əmək hüquq normalarının tətbiqinin lokal səviyyəsi mərkəzi və yerli səviyyələr üzərində üstünlüyə malikdir. Bununla əlaqədar əmək hüquq normalarının tətbiqi işəgötürənlərin mülahizəsindən asılıdır.

İkincisi, əmək hüquq normalarının realizəsinin fərqləndirici üsulu əməyə cəlb etmənin və qüvvədə olan əmək qanunvericiliyinə əməl olunmaqla əmək şərtlərinin müəyyən edilməsinin müqavilə üsuludur. Digər, məsələn, mülki hüquq normaları əsasında bağlanan müqavilələrdən fərqli olaraq, əməyə cəlb etmə haqqında müqavilənin məzmunu qanunvericiliyin tələblərinə uyğun gəlməlidir. Əmək fəaliyyətinin şərtləri müqavilə qaydasında müəyyən edilir-

kən əmək qanunvericiliyində təsbitini tapmış işçilərin əmək hüquqlarının minimum təminatları pozula bilməz. Beləliklə, əmək hüquq normaları əsasında bağlanan müqavilənin azadlığı onda təsbit olunmuş qaydalarla xeyli məhdudlaşdırılır.

Üçüncüsü, əmək hüquq normalarının tətbiqinin xarakterik üsulunu işəgötürənin nümayəndələrinin onlara təbə işçilər üçün icrası məcburi aktlar qəbul etməsi təşkil edir. İşəgötürən və işçi bərabər hüquqlu sayıla bilməzlər, çünki işçi müəyyən funksional vəzifələrini yerinə yetirərkən işəgötürənin qanuni sərəncamlarına təbə olmağa borcludur.

Öz növbəsində, əmək hüququnun normaları işçilərin və işəgötürənin hüquqi vəziyyətindəki fərqi aradan qaldırmalıdır.

Dördüncüsü, əmək hüquq normalarının realizəsinin xüsusi üsulu qismində işçilərin öz hüquqlarını özünümüdafiəsi nəzərdən keçirilməlidir. Bu üsulun fərqləndirici xüsusiyyəti işçinin əmək hüquqlarını pozmuş işəgötürənin təbəçiliyindən müvəqqəti surətdə çıxmasıdır.

Beşincisi, əmək hüququnun normaları xüsusi səlahiyyətli orqanlar vasitəsilə realizə olunur. Həmin orqanlara aşağıdakılar aiddir: əmək mübahisələri komissiyası (ƏMK); barışdırıcı komissiya və əmək arbitrajı; münisiflər məhkəməsi və vasitəçilər; əmək qanunvericiliyinə əməl olunmasına dövlət və ictimai nəzarət orqanları, o cümlədən əmək müfəttişliyi orqanları. Sadalanan orqanların fəaliyyəti əmək hüquq normalarının bu sahənin predmetini təşkil edən münasibətlərə realizəsinin xüsusi üsulunu təşkil edir.

Altıncısı, tətil keçirilməsi işçilərin hüquq və mənafeələrinin müdafiəsinin xüsusi üsulunu təşkil edir. Hüququn digər sahələrində belə üsul yoxdur.

Yeddincisi, işçilərin nümayəndələrinin işçilərin hüquq və mənafeələrinin müdafiəsi üzrə fəaliyyəti əmək hüquq normalarının realizəsinin xüsusi üsulunu təşkil edir. Bu nümayəndəlik digər hüquq sahələrinin normalarında olmayan özünəməxsus xüsusiyyətlərə malikdir.

Səkkizincisi, əmək hüquq normalarının yaradılmasının və tət-

¹ Qasimov A.M. Əmək hüququ: Dərs vəsaiti. Bakı: Qanun, 2005, s.25; Qasimov A.M. Əmək hüququ: Dərslik. Bakı: Letterpress nəşriyyat evi, 2016, s.40

biqinin fərqləndirici xüsusiyyətini bu sahənin predmetini təşkil edən münasibətlərin hüquqi tənzimlənməsində vahidlik və diferensiasiya təşkil edir. Bu zaman ümumi və xüsusi normalar işçilərin hüquq və mənafeələrinin müdafiəsinin xüsusi üsulunu təşkil edir.¹

Ü.A.Əkbərli 2021-ci ildə nəşr olunmuş «Əmək hüququ. Mühazirə mətnləri: Dərs vəsaiti»ndə əmək hüququnun metodu barəsində təhlillər apararaq belə bir nəticəyə gəlir ki, əmək hüququnun metodu kompleks xarakter daşıyaraq aşağıdakı əlamətlərlə xarakterizə olunur:

1) əməyə məcbur etmənin və ayrı-seçkiliyin hər hansı formasını istisna edən tərəflərin öz iradəsini könüllü və sərbəst ifadə etməsi əsasında əmək münasibətlərinin yaranmasının müqavilə xarakteri;

2) müəssisədaxili intizam qaydalarına tabeçiliklə əmək müqaviləsi tərəflərinin hüquq bərabərliyinin uzlaşması;

3) əmək münasibətlərinin mərkəzləşdirilmiş (dövlət) və lokal, normativ və müqavilə tənzimləməsinin uzlaşması;

4) əmək və onunla bilavasitə sıx bağlı olan digər münasibətlərin tənzimlənməsində imperativliyin və dispozitivliyin uzlaşması;

5) əmək hüquqlarının müdafiəsi üsullarının mövcudluğu;

6) əmək müqaviləsi tərəflərinin öz vəzifələrini yerinə yetirməyə görə məsuliyyətin xüsusi növlərinin müəyyən olunması.²

Əmək hüququnun metodunun işlənilməsinə K.N.Qusov və V.N.Tolkunova,³ L.A.Sirovatskaya,⁴ Y.B.Xoxlov,⁵ R.Z.Livşits⁶ və

¹ Миронов В.И. Трудовое право России: Учебник. М.: ООО Журнал «Управление персоналом», 2005, с.19-22

² Əkbərli Ü.A. Əmək hüququ. Mühazirə mətnləri: Dərs vəsaiti. Bakı: Hüquq Yayın Evi, 2021, s.36

³ Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник. М.: Проспект, 2006, с.20-24

⁴ Сыроватская Л.А. Трудовое право: Учебник. М.: Юристъ, 2001, с.19-23

⁵ Курс российского трудового права. В 3-х т. Т.1: Общая часть / Под ред. Е.Б.Хохлова. СПб, 1996, с.144-161

⁶ Трудовое право России: Учебник для вузов/Отв. ред. Р.З.Лившиц и Ю.П.Орловский. М.: НОРМА, 1998, с.22

əmək hüququ sahəsində bir sıra başqa alimlər mühüm töhfə vermişlər.

Görkəmli nəzəriyyəçi və əməkşünas alim R.Z.Livşitsin mövqeyi böyük elmi maraq doğurur. «Rusiyanın əmək hüququ» dərslərində R.Z.Livşits birincilər sırasında göstərmişdir: «Əmək hüququ həm ümumi hüquqi, həm də xüsusi hüquqi köklərə malikdir. Bir tərəfdən, əmək hüququ maddəli əmək münasibətlərini, yəni hüquqi cəhətdən bərabər hüquqlu subyektlər arasında olan xüsusi hüquqi münasibətləri ifadə edir. Digər tərəfdən, əmək hüququ dövlətin maddəli əmək münasibətlərinə müdaxiləsi ilə əlaqədar yaranmışdır. R.Z.Livşitsin fikrincə, əmək münasibətlərinin hüquqi tənzimlənməsi məhz əmək hüququnun metodu üçün xarakterik olan xüsusiyyətlərə malikdir. Belə spesifik xüsusiyyətlərə aşağıdakılar aiddir:

- tənzimləmə səviyyəsinə görə – mərkəzləşdirilmiş və lokal tənzimləmənin uzlaşdırılması;

- tənzimləmənin xarakterinə görə – dövlət və müqavilə tənzimləməsinin uzlaşdırılması.¹

A.M.Qasimovun fikrincə, əmək münasibətlərinin hüquqi tənzimlənməsi metodu məzmunu hüquq normalarının yaradılması və xarakterinin müəyyən edilməsi mərhələsindən başlayaraq tənzimləmə predmetini təşkil edən əmək şərtlərinin məzmunu nəzərə alınmaqla onların tətbiqi mərhələsinə qədər hüquqi tənzimləmənin bütün kompleksini əhatə edən hüquqi təzahürdür.²

R.Z.Livşitsə görə, mərkəzləşdirilmiş tənzimləmə əməyin tənzimlənməsinin ümumi xüsusiyyətlərini, hüquqi tənzimləmənin ilkin başlanğıclarını əks etdirir. Mərkəzləşdirilmiş qaydada işçilərin əmək hüquqlarının və təminatlarının minimum səviyyəsi təsbit olunur. Mərkəzləşdirilmiş tənzimləmə yalnız dövlət (qanunvericilik) səviyyəsində deyil, həm də hökumət, işəgötürənlər birlikləri və

¹ Трудовое право России: Учебник для вузов/Отв. ред. Р.З.Лившиц и Ю.П.Орловский. М.: ИНФРА-М-НОРМА, 1998, с.27

² Qasimov A.M. Əmək münasibətlərinin hüquqi tənzimlənməsi metodunun anlayışı / Keçid dövründə Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi məqalələr məcmuəsi. 11-ci buraxılış. Bakı: Adiloğlu, 2005, s.101-102

işçilərin təşkilatları səviyyəsində həyata keçirilə bilər.

Lokal tənzimləmə isə çox vaxt müqavilə formasında (işəgötürən və həmkarlar ittifaqı arasında saziş üzrə) həyata keçirilir, bəzən, məsələn, təşkilatda həmkarlar ittifaqı olmadıqda lokal aktlar yalnız işəgötürən tərəfindən qəbul edilə bilər. Alim əmək hüququnun metodunun xüsusiyyətlərinə, həmçinin hüquqi tənzimləmənin vahidliyinin və diferensiasiyasının uzlaşdırılmasını; əmək hüquqlarının müdafiəsinin xarakterini aid edirdi.¹

Ü.A.Əkbərli qeyd edir ki, əmək münasibətlərinin mərkəzləşdirilmiş (dövlət) tənzimlənməsi dövlətin bu sahədəki normayaradıcılıq fəaliyyəti ilə əlaqədardır. Dövlət bundan tamamilə imtina etməmişdir... Əmək münasibətlərinin mərkəzləşdirilmiş (dövlət) tənzimlənməsi dövlət tərəfindən insanların həyatının və sağlamlığının mühafizəsi, onların maddi və mənəvi tələbatlarını təmin etmək üçün zəruri olan əmək sahəsində insanın hüquq və azadlıqlarını təsbit edən, ümumi başlanğıcları və vahid normaları müəyyənləşdirən normativ hüquqi aktların qəbulunda əks olunur. Mərkəzləşdirilmiş qaydada əməyin mühafizəsi qaydaları, minimum əmək haqqının məbləği, iş vaxtının maksimum müddəti, əmək məzuniyyətinin minimum müddəti və müəyyən səviyyədə işçilərin digər əmək hüquqları və təminatları, habelə müqavilə tənzimlənməsi nəticəsində onların artırılması imkanı müəyyənləşdirilir. Başqa sözlə desək, mərkəzləşdirilmiş (dövlət) tənzimlənməsi vasitəsi ilə respublika səviyyəsində əmək sferasında bütün işçilər üçün minimum təminatlar müəyyən olunur. Belə ki, işçilərin əməyinin ödənilməsi sahəsində əsas dövlət təminatları sisteminə aşağıdakılar daxildir:

- əmək haqqının verilməsi müddətlərinin müəyyən olunması;
- işəgötürənin sərəncamı ilə işçinin əmək haqqından tutulmalara yol verilən halların siyahısının və əsaslarının məhdudlaşdırılması;
- əmək haqqının natura formasında ödənilməsinin məhdudlaşdırılması;
- əmək haqqından tutulan məbləğlərin miqdarının məhdudlaş-

dırılması;

- əməyin ödənilməsi təminatları;
- işçinin orta əmək haqqının saxlandığı halların müəyyən olunması və s.¹

Mərkəzləşdirilmiş tənzimləmə hüdudunda qəbul olunmuş əmək qanunvericiliyinin ümumi normalarının ayrı-ayrı müəssislərin xüsusiyyətlərinə tətbiqən konkretləşdirilməsi əmək münasibətlərinin lokal tənzimlənməsinin köməyi ilə həyata keçirilir. Başqa sözlə desək, ümumi normaların (qaydaların) konkretləşdirilməsi lokal tənzimləmə səviyyəsində baş verir, yəni işəgötürən tərəfindən lokal normativ aktların qəbul edilməsi yolu ilə həyata keçirilir.²

A.M.Qasımovun fikrincə, lokal tənzimləmə həmin müəssisənin hüdudları daxilində mövcuddur və onun xüsusiyyətlərini nəzərə alır. Mərkəzləşdirilmiş tənzimləmə ilə müqayisədə lokal tənzimləmə nəticəsində qəbul edilən aktlarda işçilər üçün əmək şəraitinin şərtləri onların vəziyyətini ancaq yaxşılaşdırma bilər, lakin pisləşdirə bilməz. Lokal tənzimləmə çox vaxt müqavilə formasında (işəgötürənlə həmkarlar ittifaqı təşkilatı arasında, o olmadıqda isə əmək kollektivi arasında) sazişə əsasən həyata keçirilir və kollektiv müqavilədə cəmləşir və ya ona əlavə olunur.³ Lokal tənzimləmə nəticəsində qəbul olunmuş lokal normativ aktlar yalnız konkret həmin müəssisənin hüdudlarında qüvvədə olur və ondan kənara çıxa bilməz.⁴

Ü.A.Əkbərli yazır: «İstənilən halda lokal və müqavilə tənzim-

¹ Əkbərli Ü.A. Əmək hüququ. Mühazirə mətnləri: Dərs vəsaiti. Bakı: Hüquq Yayın Evi, 2021, s.29-30

² Əkbərli Ü.A. Əmək hüququ. Mühazirə mətnləri: Dərs vəsaiti. Bakı: Hüquq Yayın Evi, 2021, s.30

³ Qasımov A.M. Əmək münasibətlərinin hüquqi tənzimlənməsi metodunun anlayışı / Keçid dövründə Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi məqalələr məcmuəsi. 11-ci buraxılış. Bakı: Adiloğlu, 2005, s.101-102

⁴ Qasımov A.M. Əmək münasibətlərinin hüquqi tənzimlənməsi metodunun anlayışı / Keçid dövründə Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi məqalələr məcmuəsi. 11-ci buraxılış. Bakı: Adiloğlu, 2005, s.101-102

¹ Трудовое право России: Учебник для вузов / Отв.ред. В.З.Лившиц и Ю.П.Орловский. М.: Инфра-М-Норма, 1998, с.27

lənması mərkəzləşdirilmiş və normativ tənzimləmə ilə müqayisədə işçilərin vəziyyətini pisləşdirməməlidir. Bazar münasibətləri işçi və işəgötürən arasında münasibətlərin müəyyən olunmasında müqavilə başlanğıclarının geniş tətbiqinə imkan yaradır ki, onların köməyi ilə tərəflər üçün əmək qanunvericiliyinə zidd olmayan daha əlverişli şərtlər müəyyən olunur. Qanunverici normativ və lokal metodların uzlaşmasına əsaslanan və işəgötürənin vəsaitləri hesabına işçilərə bu və ya digər təminatların verilməsi ilə əlaqədar hüquqi tənzimləmənin həyata keçirilməsi zamanı maliyyələşdirmə üsulu daxil olmaqla, işəgötürənin iqtisadi və təşkilati xarakteristikaları kimi obyektiv faktorlara əsaslanan diferensial yanaşmadan istifadə etməyə haqlıdır. Belə hüquqi tənzimləmə büdcə sahəsinə aid olmayan müəssisənin, təşkilatın (işəgötürənin) hüquqi vəziyyətinin xüsusiyyətlərinin nəzərə alınmasına yönəlmişdir».¹

Gördüyümüz kimi, əməkşünas alimlərin mövqelərinin öyrənilməsi həm əmək hüququnun metodunun izahının xeyli fərqləndiyini, həm də onu təşkil edən elementlərin (əlamətlərin) kəmiyyət etibarilə xeyli fərqli olduğunu göstərir. Əmək hüququnun metodunun tərifinə onun bütün fərqli əlamət və xüsusiyyətlərini daxil etməyə cəhd göstərsək, uğurlu nəticə əldə etmək çətindir. Əmək hüquq elminə məlum olan metodun təriflərinə əsaslanaraq və müəyyən dərəcədə onları ümumiləşdirərək belə bir tərif ifadə edək: «Əmək hüququnun metodu, ilk növbədə, ilkin hüquqi vasitələrin (elementar metodların – qadağan, icazə və göstəriş), habelə əmək münasibətlərinin iştirakçılarına hüquqi təsirin müxtəlif (mərkəzləşdirilmiş və əks mərkəzləşdirilmiş) üsullarının uzlaşdırılmasının məcmusudur».

Fikrimizcə, metodla bağlı beynəlxalq əmək hüququ sahəsində alimlərin mövqeyini öyrənmək də maraqlı olardı. Məsələn, İ.Y.Kiselyovun fikrincə, əmək hüququ üçün hüquqi tənzimləmənin iki başlıca metodunun – avtoritar (mərkəzləşdirilmiş) və avtonom (əks

mərkəzləşdirilmiş) metodların uzlaşdırılması xarakterikdir.¹ İ.Y.Kiselyov avtoritar metodun mahiyyətini onun dövlət tərəfindən daha çox ümummilli miqyasda qüvvəyə malik qanunvericilik aktlarının və qanun-qüvvəli aktların qəbul olunmasında təzahür etməsində görür. Avtonom metod dövlətin sahibkarların və işçilərin təşkilatlarının işləyib hazırladıqları əməyin hüquqi tənzimlənməsi mənbələrini sanksiyalaşdırmasından ibarətdir.²

«Xarici ölkələrin əmək və sosial hüququ» dərsliyinin müəllifləri bu barədə müəyyən fikir ifadə edərək göstərmişlər ki, sənaye baxımından inkişaf etmiş ölkələrdə və Şərqi Avropa ölkələrində münasibətlərin tənzimlənməsi iki əsas istiqamət üzrə: əmək haqqında qanunvericiliyin qəbul edilməsi yolu ilə və əmək məsələlərinə dair kollektiv müqavilələrin bağlanması yolu ilə həyata keçirilir.³

Ü.A.Əkbərli yazır: «Mərkəzləşdirilmiş (dövlət) və müqavilə tənzimlənməsinin uzlaşması (lokal normativ aktlar da daxil edilməklə) əmək hüququnun ümumi və xüsusi normalarını əhatə edir, əmək münasibətlərinin hüquqi tənzimlənməsinin vahidliyini və diferensiasiyasını möhkəmləndirir. Vahidlik əsasən bütün işçilərə şamil olunan əmək hüququnun ümumi normalarında təzahür olunur. Diferensiasiya (fərqləndirmə) istehsalın xüsusiyyətlərini və şəraitini, işçilərin ayrı-ayrı kateqoriyalarının (qadınların, yaşı 18-dən az olanların, əlilliyi olan şəxslərin əməyi) əmək fəaliyyətinin xarakterini və spesifikliyini, habelə əmək şəraitini nəzərə alan xüsusi nor-

¹ Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право: Учебник для вузов. М.: Дело, 1999, с. 28-31; Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда. М.: Эксмо, 2005, с. 82-84

² Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право: Учебник для вузов. М.: Дело, 1999, с. 28-31; Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда. М.: Эксмо, 2005, с. 82-84

³ Трудовое и социальное право зарубежных стран: основные институты. Сравнительно-правовое исследование/Под ред. Э.Б.Френкель. М.: Юрист, 2002, с.7

¹ Əkbərli Ü.A. Əmək hüququ. Müəhazirə mətnləri: Dərs vəsaiti. Bakı: Hüquq Yayın Evi, 2021, s.31

malarda öz əksini tapır».¹

S.P.Mavrin əmək münasibətlərinin və onlarla bilavasitə sıx bağlı olan münasibətlərin tənzimlənməsinin hüquqi mexanizminin səviyyələrini dəqiqləşdirir və belə hesab edir ki, onlar aşağıdakı üç səviyyəyə əsaslanır:

1) əmək bazarının ilkin subyektləri kimi işçi və işəgötürən arasında yaranan əmək münasibətlərinin xüsusi hüquqi və müvafiq surətdə fərdi müqavilə ilə tənzimlənməsi;

2) əmək bazarının törəmə subyektləri kimi işçilər və işəgötürənlər, yaxud onların birlikləri arasında yaranan, əmək münasibətləri ilə bilavasitə sıx bağlı olan kollektiv münasibətlərin sosial tərəfdaşlıq yolu ilə, kollektiv müqavilə ilə tənzimlənməsi;

3) tətbiqi məcburi milli əmək standartlarının təsbiti, əmək mübahisələrinin həlli, əmək haqqında qanunvericiliyə əməl edilməsinə dövlət nəzarəti və kontrolu, hüquqi məsuliyyətin prosedurunun və hədlərinin müəyyən edilməsi ilə bağlı olan münasibətlərin ümumi dövlət hüquqi tənzimlənməsi.²

Biz əmək hüququnun metodlarının göstərilən təsnifatını daha düzgün sayırıq. Hər halda, o, qüvvədə olan AR ƏM-in və əmək münasibətlərini tənzimləyən digər normativ hüquqi aktların normativ materiyasını tam həcmdə təhlil etməyə imkan verir.

¹ Əkbərli Ü.A. Əmək hüququ. Mühazirə mətnləri: Dərs vəsaiti. Bakı: Hüquq Yayın Evi, 2021, s.34

² Маврин С.П., Филиппова М.В., Хохлов Е.Б. Трудовое право России: Учебник. СПб: Изд-во Санкт-Петербургского гос.ун-та, 2005, с. 23

II FƏSİL

ƏMƏK MÜNASİBƏTLƏRİNİN DÖVLƏT (MƏRKƏZLƏŞDİRİLMİŞ) TƏNZİMLƏNMƏSİ

2.1. Qadağanlar və məhdudiyyətlər əmək münasibətlərinin dövlət (mərkəzləşdirilmiş) tənzimlənməsi metodunun elementləri kimi

Cəmiyyətimizin müasir həyat şəraitində əmək hüququnun rolu böyük olsa da, əmək qanunvericiliyinin yaranmasının və inkişafının bəzi dövrlərini, heç olmasa, qısaca işıqlandırmadan onu axıra qədər başa düşmək mümkün deyil. Şübhə yoxdur ki, alimlərin yaranmasını 1918-ci ildə RSFSR-in birinci Əmək Qanunları Məcəlləsinin qəbul edilməsi ilə bağladıkları sovet əmək hüququ ictimai-əmək münasibətlərinin hüquqi tənzimlənməsi metodunun formalaşmasının başlanğıcını qoymuşdur. Həmin akt bir çox cəhətdən əmək münasibətlərinin tənzimlənməsinin hüquqi üsullarını (metodlarını) müəyyən etmişdi. Bir çox əmək şərtləri: əməyin ödənilməsi haqqında, iş vaxtı, əməyin mühafizəsi, təsbit edilmiş norma-lara riayət olunmasına nəzarət haqqında və s. şərtlər mərkəzləşdirilmiş qaydada tənzimlənirdi. Lakin əmək şərtlərinin dövlət (mərkəzləşdirilmiş) tənzimlənməsinin metodu ilə yanaşı, RSFSR-in 1918-ci il ƏQM-də artıq tarif sazişləri və kollektiv sazişlər əsasında müqavilə ilə tənzimləmə metodu da tanınırdı. A.M.Luşnikov və M.V.Luşnikova RSFSR-in 1918-ci il ƏQM-ni belə xarakterizə edirlər: «Sovet əmək hüququna məcburi əməyin leqallaşdırılması və reqlamentləşdirilməsi xasdır ki, bunu da əsaslı surətdə onun «ilkin günahı», yaxud «anadangəlmə ləkəsi» adlandırırlar. Birinci ƏQM-də bu, xüsusilə qabarıq ifadə olunmuşdu. Rəmzi haldır ki, birinci bölmə «Əmək mükəlləfiyyəti haqqında», sonuncu on birinci bölmə isə «Əməyin mühafizəsi haqqında» adlanırdı. İkincisi, sovet əmək hüququnun əsasən ümumi-hüquqi başlanğıcı mövcud idi, ayrı-ayrı dövrlərdə müqavilə başlanğıcı tamamilə istisna olunurdu. RSFSR-in 1918-ci il ƏQM-də hətta əmək müqaviləsinin anlayışı

belə yox idi.

Üçüncüsü, bu, ƏQM normalarını dəyişdirən, bəzən isə sıxışdıran böyük sayda qanunqüvvəli aktlarla bağlı idi. 1920-ci il 17 iyun tarixli «Tarif haqqında Ümumi müddəalar», faktiki olaraq, RSFSR-in 1918-ci il ƏQM-ni əvəz edirdi, hərçənd sonuncu formal surətdə ləvğ edilməmişdi. Məsələn, müdafiə təyinatlı məhsullar buraxan müəssisələrdə məcburi xarakter daşıyan iş vaxtından artıq iş, qadınlar və yetkinlik yaşına çatmayanlar üçün gecə vaxtı iş tətbiq olunurdu»¹.

1922-ci ilin oktyabrında RSFSR-in yeni, ikinci ƏQM-si qəbul edildi, ZSFSR İttifaq Şurasının 1922-ci il 30 dekabr tarixli 70 nömrəli qərarı ilə o, ZSFSR-in ƏQM kimi qəbul edildi və 1923-cü il yanvarın 1-dən Azərbaycana da şamil edildi.² Qeyd edək ki, yeni iqtisadi siyasət şəraitində əmək münasibətlərinin tənzimlənməsinin müqavilə metodları xeyli genişlənsə də, dövlət normalaşdırması metodu (mərkəzləşdirilmiş metod) aparıcı mövqeyini saxlayırdı, əməyin məcburi formaları (əmək mükəlləfiyyəti və s.) qalmaqda idi. A.S.Paşkov vaxtilə yazırdı ki, Sovet əmək hüququ eyni bir hüquq sahəsi daxilində konkret tarixi şəraitdən asılı olaraq ictimai münasibətlərin tənzimlənməsinin müxtəlif üsullarının tətbiq oluna biləcəyini əyani surətdə təsdiqləyir.³

Əmək münasibətlərinin dövlət (mərkəzləşdirilmiş) tənzimlənməsi, ilk növbədə, ümumi cəhətləri, ilkin başlanğıcları əks etdirir, başqa sözlə, ümumi prinsipləri və vahid normaları, əmək hüququnun Ümumi hissəsinin normalarını müəyyən edir. Məsələn, AR ƏM-in 2-ci maddəsində AR ƏM-in vəzifələri və prinsipləri qanunvericilik qaydasında təsbitini tapmışdır. Bunlara əmək münasibət-

lərində tərəflərin hüquq bərabərliyinin təmin edilməsi, mənafehlərinin haqq-ədalətlə və qanunun aliliyinin təmin olunması ilə qorunması, maddi, mənəvi, sosial, iqtisadi və digər həyatı tələbatlarını ödəmək məqsədilə əqli, fiziki və maliyyə imkanlarından sərbəst istifadə etməsinin təmin edilməsi, əmək münasibətlərinin mülki hüquqi müqavilələrlə rəsmiləşdirilməsinin yolverizlməzliyi; əsasən əmək müqaviləsi üzrə öhdəliklərinin icrasına hüquqi təminat yaranması prinsipləri aiddir. Bu prinsiplər sırasında əmək münasibətlərində tərəflərin mənafehlərinin qanunun aliliyinin təmin olunması ilə qorunması prinsipi araşdırılan problem aspektindən mühüm əhəmiyyətə malikdir.

Bu mühüm hüquqi ideyanın qanunvericilikdə birbaşa təsbit olunması bazar münasibətləri şəraitində ölkəmiz üçün tamamilə əsaslı və zəruridir. AR ƏM-in 14-cü maddəsində əmək münasibətlərinin tənzimlənməsi sahəsində dövlətin rolu konkretləşdirilir. Həmin maddənin birinci hissəsində deyilir: «Əmək münasibətlərinin tənzimlənməsi sahəsində qanunvericilik, icra və məhkəmə hakimiyyəti orqanları öz səlahiyyətləri çərçivəsində:

- qanunvericiliyin tələblərinə əmək münasibətlərinin subyektləri tərəfindən hər yerdə eyni qaydada və dürüst əməl olunmasını;
- sağlam və təhlükəsiz əmək şəraitinin təmin olunmasını;
- işçilərin və işəgötürənlərin hüquqlarının pozulmasının qarşısının alınmasını;
- işçilərin və işəgötürənlərin pozulmuş hüquqlarının bərpa olunmasını;
- səlahiyyətləri çərçivəsində əmək qanunvericiliyinin təkmilləşdirilməsini;
- əmək münasibətləri sahəsində Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası ilə müəyyən edilmiş insan hüquqları və azadlıqları prinsipləri əsasında dövlət siyasətinin həyata keçirilməsini təmin etməlidirlər».¹

¹ Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı: Hüquq Yayın Evi, 2021, s.36-37

¹ Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права. В 2-х т. Т.1: Историко-правовое введение. Общая часть. Коллективное трудовое право: Учебник. М.: Проспект, 2003, с. 21

² Расулов М.Б. Индивидуальный трудовой договор (контракт) в действующем трудовом праве Азербайджана: Монография. Баку: Ганун, 1998, с.21

³ Советское трудовое право: Учебник/Под ред. А.С.Пашкова. Л, 1966, с.12-18

AR ƏM-in 14-cü maddəsinin ikinci hissəsinə əsasən dövlət iş qüvvəsindən səmərəli istifadə olunmasını təmin etmək, Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 35-ci maddəsinin VIII hissəsinə müvafiq olaraq işsizliyin aradan qaldırılması məqsədilə vətəndaşların peşəkarlıq səviyyəsini, əmək vərdişlərini, çoxillik təcrübəsini nəzərə almaqla müvafiq ixtisaslar, sənətlər, peşələr üzrə ölkədə mövcud olan işçi qüvvəsindən istifadə olunmadan xarici ölkələrdən əsassız olaraq mütəxəssislərin işə cəlb olunmasının qarşısının alınmasını, işsizlik, əhalinin məşğulluğu və miqrasiyası məsələlərini tənzimləyir.¹

Əmək münasibətləri sahəsində dövlət siyasətinin həyata keçirilməsi müvafiq icra hakimiyyəti orqanı (AR ƏƏSMN) tərəfindən təmin edilir. Həmin icra hakimiyyəti orqanı:

- səlahiyyətləri çərçivəsində müəyyən edilmiş hallarda əmək münasibətlərinin tənzim edilməsinin təmin olunması üçün müvafiq normativ hüquqi aktlar qəbul edir;

- əməyin ödənilməsi və əmək münasibətləri, əməyin mühafizəsi, əmək ehtiyatlarından istifadə, əmək miqrasiyası, əhalinin sosial müdafiəsi, əlilliyi olan işçilərin reabilitasiyası problemləri sahəsində dövlət siyasətini həyata keçirir;

- əmək münasibətləri sahəsində elektron xidmətləri elektron informasiya sistemləri vasitəsi ilə həyata keçirir.²

AR ƏM-in 15-ci maddəsinin birinci hissəsində isə göstərilir: «Bu Məcəllənin və əmək qanunvericiliyinə dair digər normativ hüquqi aktların tələblərinə əməl olunmasına dövlət nəzarətini müvafiq icra hakimiyyəti orqanı həyata keçirir».³

Əmək münasibətlərinin mərkəzləşdirilmiş tənzimlənməsi yalnız əmək hüququnun Ümumi hissəsinin hüquq institutlarına deyil,

həm də Xüsusi hissəsinin bütün institutlarına xasdır. Mərkəzləşdirilmiş hüquqi tənzimləmənin başlıca vasitələrini hamıya məlum olan hüquqi qadağan və məhdudiyyətlər, icazə və göstərişlər, habelə həvəsləndirmə və tövsiyə metodları təşkil edir.

AR ƏM-in bəzi normalarını təhlil edərkən qadağanedicilə normaları görmək mümkündür. Onlara ən parlaq nümunə kimi AR ƏM-in 16-cı («Əmək münasibətlərində ayrı-seçkiliyin yolverilməzliyi») maddəsinə və 17-ci («Məcburi əməyin qadağan edilməsi») maddələrini göstərmək olar. Məlum olduğu kimi, AR ƏM-in göstərilən normaları AR Konstitusiyasına əsaslanır, çünki əməyin azadlığı və əmək müqaviləsinin azadlığı həm də əməyə məcburet-mədən azadlığı ifadə edir. AR Konstitusiyasının 35-ci maddəsinin üçüncü hissəsində məcburi əmək qəti qadağan olunur. Heç kəs zorla işlədilə bilməz; dördüncü hissədə isə göstərilir ki, əmək müqavilələri sərbəst bağlanılır, heç kəs əmək müqaviləsi bağlamağa məcbur edilə bilməz. AR ƏM-in 17-ci maddəsində məcburi əməyin anlayışı açıqlanır.

Orada deyilir ki, hər hansı qayda və üsulla zor işlətməklə, həmçinin əmək müqaviləsinə xitam veriləcəyi hədə-qorxusu ilə işçini əmək funksiyasına daxil olmayan işi (xidməti) yerinə yetirməyə məcbur etmək qadağandır.¹

Həmin maddənin ikinci hissəsində isə məcburi əməyə yol verilən hallar təsbit olunmuşdur. Orada deyilir: «Hərbi və ya fəvqəladə vəziyyətlə əlaqədar müvafiq qanunvericilik əsasında, habelə qanuni qüvvəyə minmiş məhkəmə hökmlərinin icrası zamanı müvafiq dövlət orqanlarının nəzarəti altında yerinə yetirilən işlərdə məcburi əməyə yol verilir».²

Lakin qeyd etmək lazımdır ki, o, BƏT-in «Məcburi və ya icbari əmək haqqında» 29 nömrəli Konvensiyasının (1930-cu il) 2-ci maddəsində təsbit olunmuş «məcburi və ya icbari əmək» termininə

¹ Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı: Hüquq Yayın Evi, 2021, s.37

² Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı: Hüquq Yayın Evi, 2021, s.37

³ Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı: Hüquq Yayın Evi, 2021, s.37

¹ Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı: Hüquq Yayın Evi, 2021, s.40

² Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı: Hüquq Yayın Evi, 2021, s.40

uyğundur.

Əmək hüququnu bəyan etmiş 1995-ci il 12 noyabr tarixli AR Konstitusiyası keçmiş sosialist cəmiyyətinin başlıca iqtisadi dəyərlərindən birini təşkil edən əməyin məcburiliyini qadağan edir.¹ BƏT-in «Məcburi və ya icbari əmək haqqında» 29 nömrəli Konvensiyasının (1930-cu il) 2-ci maddəsinin birinci hissəsinə əsasən hər hansı bir şəxsdən hər hansı bir cəza təhlükəsi altında tələb olunan, bunun üçün həmin şəxsin könüllü olaraq öz xidmətlərini təklif etmədiyi hər cür işi və ya xidməti ifadə edir.² Həmin maddənin ikinci hissəsində isə göstərilir ki, məcburi və ya icbari əmək termininə aşağıdakılar daxil edilmir:

a) məcburi hərbi xidmət haqqında qanunların tələbinə görə və sırf hərbi xarakterli işlər üçün tətbiq olunan hər cür işi və ya xidməti;

b) özünü tam idarə edən ölkənin vətəndaşlarının adi vətəndaşlıq borcunun bir hissəsi olan hər cür işi və ya xidməti;

c) məhkəmə orqanının qərarı ilə çıxarılan hökm nəticəsində işin və ya xidmətin dövlət hakimiyyət orqanlarının yoxlanışı və nəzarəti altında həyata keçirilməsi və həmin şəxsin xüsusi şəxslərin, kompaniyaların və cəmiyyətlərin sərəncamına güzəştə gedilməməsi və ya verilməməsi şərtlə, hər hansı bir şəxsdən tələb olunan hər cür işi və xidməti;

d) fəvqəladə vəziyyət şəraitlərində, yəni müharibə və ya fəlakət, yaxud fəlakət təhlükəsi hallarında, məsələn: yanğınlar, daşqınlar, aclıq, zəlzələ, güclü eridemiya və ya epizootiyalar, ziyanverici heyvanların, həşəratların və ya bitki parazitlərinin hücumları və bütün əhəlinin və ya onun bir qisminin həyatını və ya normal həyat şəraitini ümumiyyətlə təhlükə altında qoyan və ya təhlükə altında qoya bilən hallarda tələb olunan hər cür işi və xidməti;

e) kollektivin birbaşa xeyri üçün həmin kollektivin üzvləri tə-

rəfindən yerinə yetirilən və buna görə də əhəlinin özünün və ya onun bilavasitə nümayəndələrinin bu işlərin məqsədəuyğunluğuna dair öz fikrini demək hüququ olması şərtlə, kollektiv üzvlərinin adi vətəndaşlıq borcu hesab edilə bilən icma xarakterli xırda işləri daxil etmir.

Şübhəsiz, dövlətimiz üçün bütövlükdə beynəlxalq standartlar, o cümlədən əməkdə bərabərliyə və ayrı-seçkiliyin yolverilməzliyinə dair standartlar müzdli əməyin hüquqi tənzimlənməsi sahəsində əsas prinsiplər (başlanğıclar) sırasına aiddir. İ.Y.Kiselyov göstərir: «Ayrı-seçkilik öz qurbanlarını seçim azadlığından məhrum edir, əmək münasibətləri sahəsində gərginlik yaradır, işçi qrupları arasında münasibətləri kəskinləşdirir ki, bu da sosial sülhlə bir araya sığmır. Hətta bir sıra hallarda beynəlxalq toqquşma təhlükəsi yaradır, yəni bütün dünyada sülh üçün təhlükə törədir. İşçilərin barəsində ayrı-seçkilik xeyli dərəcədə məcburi əməyin qadağan olunmasını təmin edir, çünki ayrı-seçkilik qurbanlarını seçim azadlığından məhrum edir»¹. Əməkşünas alimlərin ümumi etirafına görə, ayrı-seçkilik obyekt qismində bərabərlik çıxış edir. Məlum olduğu kimi, bərabərlik prinsipi AR Konstitusiyasının 25-ci maddəsində təsbitini tapmışdır.

QEYD: Qeyd etmək lazımdır ki, AR Konstitusiyasının 25-ci maddəsində qanunvericimiz «ayrı-seçkilik» terminini işlətmir, lakin bərabərlik hüququnun təsbiti faktının özü ayrı-seçkiliyi istisna edir, həmçinin həmin maddənin 3-cü hissəsində ayrı-seçkilik hesab olunan hallar sadalanır.

Bu, yalnız aparıcı prinsip deyil, həm də təbii-hüquqi prinsipdir. Bərabərliyin təbii-hüquqi aspektinin məzmunu bundan ibarətdir ki, bir sıra əsas hüquq və azadlıqlar insana və bəşəriyyətə əzəldən xas olan hesab olunur, cəmiyyətin hansı inkişaf mərhələsində olmasından və dövlətin onları qanunlarda təsbit edib-etməməsindən asılı deyil. Hüquq bərabərliyi prinsipinin spesifikliyi bundan

¹ Алиев Ш.М.. Научно-практический комментарий к Конституции Азербайджанской Республики. Баку, 2000, с.125-131

² БƏТ-ин «Məcburi və ya icbari əmək haqqında» 29 nömrəli Konvensiyası / Beynəlxalq Əmək Təşkilatı. Konvensiyalar və tövsiyələr. Bakı, 1996, s.35

¹ Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право: Учебник. М.: Дело, 1999, с.115

ibarətdir ki, dövlət insanın həyat fəaliyyətinin hər bir sahəsində vətəndaşlar üçün bərabər imkanlar şəraiti yaratmağa borcludur. Bərabərlik prinsipi sanki insan üçün eyni ilkin imkanlar yaradır, lakin son nəticədə insanın fəaliyyətinin nəticələri xeyli fərqlənə, yəni qeyri-bərabər ola bilər, çünki hər bir ayrıca insan (hüquq subyekti) heç də eyni şəraitdə fəaliyyət göstərmir. Hüquqi anlamda bərabərlik, birincisi, hüquq və azadlıqların bərabərliyini, ikincisi, statut hüquqi vəzifələrin bərabərliyini, üçüncüsü qanunların pozulmasına görə bərabər məsuliyyəti və nəhayət, dördüncüsü, məhkəmə qarşısında bərabərliyi ifadə edir (AR Konstitusiyasının 60-cı maddəsi).

Bərabərlik prinsipinin tətbiqi eyni məzmunlu əmək funksiyalarını yerinə yetirən şəxslərə qarşı müxtəlif tələblərin irəli sürülməsi imkanını istisna edir. Yalnız bunun yerinə yetirilən işin spesifikliyi və xüsusiyyətləri ilə şərtlənməsi halında hansısa məhdudiyyətlərin təsbitinə yol verilir, işçilərin hüquqi statusundakı fərqlər isə onların şəraitinə və fəaliyyət növünə görə fərqli kateqoriyalara mənsub olmasına əsaslanır.¹

AR ƏM-in 2-ci maddəsinin üçüncü hissəsinə görə Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi əmək münasibətlərində tərəflərin:

- hüquq bərabərliyi təmin edilməsi;
- mənafehlərin haqq-ədalətlə və qanunun aliliyinin təmin olunması ilə qorunması;
- maddi, mənəvi, sosial, iqtisadi və digər həyatı tələbatlarını ödəmək məqsədi ilə əqli, fiziki və maliyyə imkanlarından sərbəst istifadə etməsinin təmin edilməsi;
- əmək münasibətlərinin mülki hüquqi müqavilələrlə rəsmiləşdirilməsinin yolverilməzliyi;
- əsasən əmək müqaviləsi (kontraktı) üzrə öhdəliklərinin icrasına hüquqi təminat yaradılması prinsiplərinə əsaslanır.²

Göründüyü kimi, AR ƏM-də ayrı-seçkiliyin yolverilməzliyi əmək hüququnun əsas prinsipləri sırasında sadalanmasa da, AR ƏM-in 2-ci maddəsinin üçüncü hissəsində hüquq bərabərliyi prinsipi təsbit olunmuşdur. Əmək hüququ sahəsində mütəxəssislərin fikrincə, bərabərlik prinsipinin mənası bundan ibarətdir ki, kimin əmək müqaviləsinin, yaxud əmək hüquq münasibətinin tərəfi qismində çıxış etməsindən asılı olmayaraq hər hansı işçi və hər hansı işəgötürən qanun qarşısında bərabərdir. Buna görə də əmək qanunvericiliyində təsbitini tapmış hüquqlar və vəzifələr (statut hüquq və vəzifələri) eyni dərəcədə bütün işçilərə aiddir, işəgötürən zəruri əmək şəraitini yaradır və işçilərin öz vəzifələrini lazımi surətdə icra etməsinə nəzarəti həyata keçirir. Lakin işəgötürənin işçilərin qanuni hüquqlarını və mənafehlərini birbaşa və ya dolayı surətdə məhdudlaşdırması, yaxud ayrı-ayrı işçilərə onların işgüzar keyfiyyətləri ilə bağlı olmayan əsassız imtiyazların verilməsi bərabərlik prinsipinin pozulması, yəni ayrı-seçkilik kimi nəzərdən keçirilməlidir. Ayrı-seçkiliyin yolverilməzliyi AR Konstitusiyasında təsbitini tapdığından, ayrı-seçkiliyin yolverilməzliyi prinsipindən söz açmaq olar.

Qeyd: Qeyd etməyi zəruri hesab edirik ki, RF ƏM-də ayrı-seçkiliyin qadağan olunması məcburi əməyin qadağan olunması ilə yanaşı, əmək hüququnun əsas prinsiplərindən birini təşkil edir.

Üstəlik, AR Konstitusiyasının müddəaları AR ƏM-in 16-cı maddəsində konkret təcəssümünü tapmışdır. Həmin maddənin birinci hissəsində göstərilir ki, əmək münasibətlərində vətəndaşlığına, cinsinə, irqinə, dininə, milliyyətinə, dilinə, yaşayış yerinə, əmlak vəziyyətinə, ictimai-sosial mənşəyinə, yaşına, ailə vəziyyətinə, əqidəsinə, siyasi baxışlarına, həmkarlar ittifaqlarına və ya başqa ictimai birliklərə mənsubiyyətinə, qulluq mövqeyinə, həmçinin işçinin işgüzar keyfiyyətləri, peşəkarlıq səriştəsi, əməyinin nəticələri ilə bağlı olmayan digər amillərə görə işçilər arasında hər hansı ayrı-seçkiliyə yol verilməsi, həmin amillər zəminində bilavasitə və ya dolayısi ilə imtiyazların və güzəştlərin müəyyən edilməsi, habe-

¹ Qasimov A.M. Əmək hüququ: Dərslik. Bakı: Letterpress nəşriyyat evi, 2016, s.123

² Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı: Hüquq Yayın Evi, 2021, s.23

lə hüquqların məhdudlaşdırılması qəti qadağandır.¹ Təəssüf ki, AR ƏM-də ayrı-seçkiliyin anlayışı verilmir, bu isə təcrübədə ayrı-ayrı ayrı-seçkilik hallarına tətbiqən anlaşılmazlıq doğura bilər.

Böyük Hüquq Ensiklopedik Lüğəti ayrı-seçkiliyə aşağıdakı tərif verir: «Ayrı-seçkilik» (latın dilində discriminatio – fərqləndirmə, məhdudlaşdırma, pozma) – adətən dövlətin, hüquqi, yaxud fiziki şəxslərin hüququnun (digər dövlətlərlə, hüquqi, yaxud fiziki şəxslərlə müqayisədə) məhdudlaşdırılmasını ifadə edən ümumhüquqi termin».²

A.İ.Quliyev «Hüquq ensiklopediyası»nda qeyd edir ki, ayrı-seçkilik (diskriminasiya) irqi və ya milli mənsubiyyətinə, cinsinə və i.a. görə müəyyən qrup vətəndaşların hüquqlarının məhdudlaşdırılması, yaxud ləğv edilməsidir.³

Hazırda beynəlxalq əmək hüququ ayrı-seçkilik məsələlərinə böyük, sabit və daimi diqqət yetirir. Ayrı-seçkiliyin yolverilməzliyi prinsipi kifayət qədər çoxlu sayda beynəlxalq-hüquqi aktlarda öz təsbitini tapmışdır. Həmin aktların təhlili ayrı-seçkiliyin hüquqi mahiyyətini aydınlaşdırmağa, habelə onun ən mühüm əlamətlərini müəyyənləşdirməyə imkan verir.⁴

BƏT-in «Əmək və məşğulluq sahəsində ayrı-seçkilik haqqında» 111 nömrəli Konvensiyası (1958-ci il) nəzərdən keçirilən hüquqi kateqoriyanın iki tərifini təsbit edir. Geniş mənada ayrı-seçkilik İnsan hüquqları haqqında Ümumi Bəyannamədə bəyan olunmuş hüquqların pozulmasını, dar mənada ayrı-seçkilik yalnız əmək münasibətlərinə tətbiqən insan hüquqlarının pozulmasını ifadə edir.

«Ayrı-seçkilik» termini yuxarıda qeyd olunan Konvensiyanın

¹ Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı: Hüquq Yayın Evi, 2021, s.39

² Большой юридический энциклопедический словарь / Сост. А.Б.Барихин. М.: Книжный мир, 2003, с. 146

³ Quliyev A.İ. Hüquq ensiklopediyası. Bakı: Qanun, 2007, s.97

⁴ BƏT-in «Əmək və məşğulluq sahəsində ayrı-seçkilik haqqında» 111 nömrəli Konvensiyası / Beynəlxalq Əmək Təşkilatı. Konvensiyalar və tövsiyələr. Bakı, 1996, s. 251-252

1-ci maddəsinin birinci bəndində açıqlanır. Bu Konvensiyanın məqsədləri baxımından «ayrı-seçkilik» termini aşağıdakıları ehtiva edir:

a) əmək və məşğulluq sahəsində irq, dərinin rəngi, cins, din, siyasi əqidə, əcnəbi mənşə və ya sosial mənşə əlamətlərinə görə imkan və rəftar bərabərliyinin ləğv edilməsinə və ya pozulmasına gətirib çıxaran hər cür fərqlər, yol verilməmələr və ya verilən üstünlüklər;

b) əmək və məşğulluq sahəsində imkan və rəftar bərabərliyinin ləğv edilməsinə və ya pozulmasına gətirib çıxaran, müvafiq üzv tərəfindən harada sahibkarların və əməkçilərin səlahiyyətli təşkilatları varsa, onlarla və digər müvafiq orqanlarla məsləhətləşərək müəyyən edilmiş hər cür başqa fərqlər, yol verilməmələr və ya verilən üstünlüklər daxil edilir».

Göründüyü kimi, Konvensiya, bir tərəfdən, «a» bəndində ayrı-seçkiliyin bu Konvensiyanı ratifikasiya etmiş bütün BƏT üzvləri tərəfindən tanınmalı olan mütləq əlamətlərini sadalayır, digər tərəfdən isə «b» bəndində milli qanunvericiliyə dövlət siyasətinin xüsusiyyətlərindən, adətlərdən və təşəkkül tapmış təcrübədən asılı olaraq həmin siyahını davam etdirmək imkanı verir. BƏT-in əmək sahəsində ayrı-seçkiliyin ayrı-ayrı növlərinə həsr olunmuş bütün qalan sənədləri, bir qayda olaraq, ya ayrı-seçkiliyin 111 nömrəli Konvensiyada (1958-ci il) göstərilmiş ifadə ilə eyniyyət təşkil edən tərifini ehtiva edir, ya da ona həmin ifadəyə ünvanlayan normaları təsbit edir. Buna görə də göstərmək olar ki, ayrı-seçkiliyin BƏT-in digər aktlarında təsbitini tapmış əlamətləri BƏT-in «Əmək və məşğulluq sahəsində ayrı-seçkilik haqqında» 111 nömrəli Konvensiyasında (1958-ci il) göstərilmiş əlamətlərə tamamilə uyğundur.

Bu Konvensiyada verilmiş tərifinə nəzərə alaraq ayrı-seçkiliyin aşağıdakı əlamətlərini fərqləndirmək olar:

- şəxsin irq, dərinin rəngi, cins, din, siyasi əqidə, milli mənsubiyyət, yaxud sosial mənşə əlamətləri səbəbindən əmək və məşğuliyyətlər sahəsində başqa şəxslərin istifadə etdikləri imkanlara

və rəftara tam malik olmaması.

- bu mənada ayrı-seçkilik konsepsiyası belə bir faktı nəzərə alır ki, imkan, yaxud rəftar bərabərliyi yalnız aşkar edilməsi xüsusi çətinlik doğurmayan mənfi münasibət nəticəsində deyil, həm də münasibətlərin ayrı-seçkilik xarakteri daşmasının aşkar edilməsinin kifayət qədər çətinlik doğurduğu imtiyazların müəyyən edilməsi halında pozula bilər;

- ayrı-seçkiliyin anlayışı həm bərabərliyin «ləğv olunduğu» hallara, həm də onun «pozulduğu» hallara şamil olunur, özü də ikinci halın təsbiti xüsusi çətinlik doğurur;

- belə bir fakt da vacibdir ki, BƏT-in «Əmək və məşğulluq sahəsində ayrı-seçkilik haqqında» 111 nömrəli Konvensiyanın (1958-ci il) 1-ci maddəsinin «a» bəndində verilmiş tərifə görə, söhbət «hər hansı» fərqləndirmə, istisna, yaxud üstünlükdən gedir. Fikrimizcə, bu müddəə yalnız əmək və məşğulluq sahəsində imkan, yaxud rəftar bərabərliyinin qanunvericilik səviyyəsində tənzimlənməsini deyil, həm də ayrı-seçkiliyin ləğvinin dövlət siyasətinin bir hissəsinə çevrilməsinə yönəlmiş mövcud təcrübəni əhatə edir;

- hamı tərəfindən qəbul olunmuş təfsirə görə, BƏT-in «Əmək və məşğulluq sahəsində ayrı-seçkilik haqqında» 111 nömrəli Konvensiya (1958-ci il) «yalnız birbaşa ayrı-seçkiliyi (aşkar surətdə ayrı-seçkilik xarakteri daşıyan müddəalarını təsbiti) deyil, həm də dolayı ayrı-seçkiliyi (ayrı-seçkiliyin heç bir fərq qoyulmadan zəhmətkeşlərin bütün kateqoriyaları üçün tətbiq olunan tədbirlərin obyektiv nəticəsi kimi çıxış etməsi) qadağan edir».¹

- tərifin başqa bir elementi onun tətbiq sahəsinə – «əmək və məşğulluq sahəsi»nə aiddir. 111 nömrəli Konvensiya (1958-ci il) birbaşa təsbit edir ki, bu terminlər peşə təhsili alınması imkanını, əmək və müxtəlif məşğuliyyətlər imkanını, eləcə də əməyin ödənilməsi və əmək şərtlərini ehtiva edir (1-ci maddənin üçüncü hissəsi).

Əmək münasibətləri sahəsində ayrı-seçkiliyin anlayışı AR ƏM-in 16-cı maddəsinin ikinci hissəsi təhlil olunmadan tam olmazdı. Həmin maddədə göstərilir ki, qadınlara, əlilliyi olan şəxslərə, yaşı 18-dən aşağı olan və sosial müdafiəyə ehtiyacı olan digər şəxslərə əmək münasibətlərində güzəştlərin, imtiyazların və əlavə təminatların müəyyən edilməsi ayrı-seçkilik hesab edilmir.¹ Lakin AR ƏM-in 16-cı maddəsinin ikinci hissəsinin məzmununun BƏT-in «Əmək və məşğulluq sahəsində ayrı-seçkilik haqqında» 111 nömrəli Konvensiyanın (1958-ci il) müddəaları ilə müqayisəsi belə bir nəticəyə gəlməyə imkan verir ki, ayrı-seçkiliyin əsasları AR ƏM-də verildiyindən daha genişdir.

BƏT-in «Əmək və məşğulluq sahəsində ayrı-seçkilik haqqında» 111 nömrəli Konvensiyanın (1958-ci il) 1-ci maddəsinin ikinci hissəsində göstərilir ki, müəyyən işlərə münasibətdə hər hansı fərqlər, yol verilməmələr və ya verilən üstünlüklər, onların spesifik tələblərinə əsaslanarsa, bunlar ayrı-seçkilik sayılmır.²

Bununla əlaqədar belə bir fakt diqqətəlayiqdir ki, Konvensiya onları ümumi qaydadan istisnalara aid etmir.

Bu izahlar BƏT-in «Əmək və məşğulluq sahəsində ayrı-seçkilik haqqında» 111 nömrəli Konvensiyanın ayrı-ayrı hallara tətbiq edilməməsi barədə göstərişdən daha çox həmin konvensiyanın tərkib hissəsini təşkil edən xüsusiyyətlərin təsviridir. Deməli, yalnız tətbiqi əsaslandırılan tədbirlər ayrı-seçkilik deyil.

Deməli, Konvensiyanın yuxarıda qeyd olunan müddəası baxımından irq, mənşə, din, cins və s. əlamətlərini nəzərə almağın hansı hallarda və hansı dərəcədə əsaslı olduğunu aydınlaşdırmaq zəruridir.

BƏT-in nəzarət orqanları qəbul etmişlər ki, işlə bağlı olan spesifik tələblər sırasına fəaliyyətin müəyyən etnik qrupların mə-

¹ Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı: Hüquq Yayın Evi, 2021, s.40

² BƏT-in «Əmək və məşğulluq sahəsində ayrı-seçkilik haqqında» 111 nömrəli Konvensiyası / Beynəlxalq Əmək Təşkilatı. Konvensiyalar və tövsiyələr. Bakı, 1996, s.252

¹ Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право: Учебник. М.: Дело, 1999, с. 468-469

dəniyyətinin, yaxud incəsənətinin inkişafına həsr olunduğu hallar istisna olmaqla, irqi mənsubiyyət, yaxud mənşə daxil edilmir. BƏT-in «Miqrasiya sahəsində sui-istifadələr və miqrant-zəhmətkeşlərin imkan və rəftar bərabərliyinin təmin edilməsi haqqında» 143 nömrəli Konvensiyasının (1975-ci il) 14-cü maddəsində müəyyən edildiyi kimi, milli mənsubiyyət dövlətin mənafeləri tələb etdikdə müəyyən iş növləri, yaxud funksiya imkanlarının məhdudlaşdırılmasına səbəb ola bilər.¹ Nəzərə alınmalıdır ki, BƏT-in «Əmək və məşğulluq sahəsində ayrı-seçkilik haqqında» 111 nömrəli Konvensiyasının 1-ci maddəsinin ikinci bəndi xüsusi müdafiə haqqında norma kimi, müəyyən, məsələn, ağır fiziki yüklə bağlı iş növlərinə münasibətdə cins əlaməti üzrə aparılan fərqləndirməyə şamil olunur. Lakin qadınların dövlət qulluğu sahəsində məsul vəzifələr tutmağa buraxılmaması 111 nömrəli Konvensiyaya (1958-ci il) birbaşa ziddir.

Hüquqi təzahür kimi ayrı-seçkilik bir çox növlərlə xarakterizə olunur, əmək hüququnun müxtəlif hüquq institutlarında təzahür edir. Ayrı-seçkililiyin ümumi növləri ilə yanaşı, onlardan hər birinin daxilində hüquqları daha çox pozulan subyektləri göstərmək olar. Məsələn, təsnifləşdirmənin yaş meyarında bunlar yaşı 18-dən aşağı olan və ya pensiya yaşlı şəxslər; ictimai birliklərə mənsubiyyət əlaməti baxımından müəyyən ictimai təşkilatın (həmkarlar ittifaqı və s.), yaxud siyasi partiyanın üzvü olan vətəndaşlar, sağlamlıq vəziyyəti baxımından əlilliyi olan şəxslər, sosial statusuna görə işsizlər, qaçqınlar, məcburi köçkünlər, əcnəbilər və s., peşə motivləri üzrə gənc mütəxəssislər və ümumtəhsil məktəblərinin məzunları və s.-dir.

Təəssüf ki, ayrı-seçkililiyi qadağan edən heç bir normativ akt ayrı-seçkililiyin əsaslarının qəti siyahısını verə bilmədiyindən, ayrı-seçkilikdən müdafiəyə ehtiyac duyan işçilərin qeyri-müəyyən sayda növü həmişə mövcuddur.

¹ Конвенция МОТ №143 «О злоупотреблениях в области миграции и об обеспечении трудящимся мигрантам равенства возможностей и обращения» / Конвенции и рекомендации МОТ (1957-1990). В 2-х т. Т.2. Женева, 1991, с.1784-1785

Cins əlamətinə görə ayrı-seçkilik də geniş yayılmışdır, çox vaxt qadınlar, xüsusilə hamilə qadınlar əzab çəkirlər, hərçənd AR ƏM-in 240-cı maddəsi hamilə və 3 yaşına çatmamış uşağı olan qadınların işə qəbulundan imtinanı qadağan etmişdir. AR ƏM-in 240-cı maddəsinin ikinci hissəsi həmin şəxslərin işə qəbulundan əsassız imtina halında mühüm təminatı təsbit edir, belə ki, işəgötürən hamilə və ya 3 yaşına çatmamış uşağı olan qadınla bu səbəblərə görə əmək müqaviləsi bağalamaqdan imtina etdikdə, qadın imtinanın səbəbi barədə işəgötürəndən yazılı cavab verilməsini tələb etmək hüququna malikdir.¹ Lakin yaşı 18-dən az olan şəxslərin işə götürülməsindən imtina olunması ilə bağlı belə təminat yoxdur. Fikrimizcə, bununla əlaqədar AR ƏM-ə xüsusi maddə əlavə etmək zəruridir. Həmin maddədə AR ƏM-in 240-cı maddənin ikinci hissəsində təsbitini tapmış qayda hüquqi təminat qismində yalnız AR ƏM-in 248-ci maddəsində göstərilən yaşı 18-dən az olan işçilərə deyil, həm də işə qəbulundan əsassız imtina olunmuş bütün işçilərə şamil olunmalıdır. Nəzərə alınmalıdır ki, məhkəmədə işə qəbuldan əsassız, yəni qanunsuz imtinanı sübuta yetirmək həmişə çətindir, işəgötürənin imtinanın səbəbini yazılı surətdə açıqlaması isə məhkəmədə işin faktiki hallarını aydınlaşdırmağa kömək etməklə məhkəmənin işini asanlaşdırar.

Yuxarıda ümumi xarakterli qadağanedic normaları: AR ƏM-in 16-cı maddəsində ayrı-seçkililiyin yolverilməzliyini və AR ƏM-in 17-ci maddəsində məcburi əməyin qadağan edilməsini nəzərdən keçirdik. Lakin əmək hüququ üçün qadağanlar və məhdudiyyətlər sosial-əmək münasibətlərinin hüquqi tənzimlənməsinin ümumi mexanizmində mühüm yer tutur, hüquqi qadağanları təsbit edən qaydalar mühüm hissə təşkil edir. Bu məqama bir çox alimlər diqqət yetirmişlər. V.N.Skobelkinin fikrincə, əmək hüququ sahəsinin əksər institutlarında ümumi-hüquqi xarakterli normalar, yəni qadağanlar və məhdudiyyətlər üstünlük təşkil edir.

Əlbəttə, belə ümumiləşdirmə yalnız qismən doğru sayıla bilər,

¹ Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı: Hüquq Yayın Evi, 2021, s.170

çünkü əmək hüququnda bir çox başqa normalar – səlahiyyətverici xarakterli, həvəsləndirici normalar, məcburedici (göstəriş) normalar mövcuddur. AR ƏM-i təhlil edərkən belə nəticəyə gəlmək olar ki, qanunvericimiz «yol verilmir», «edə bilməz», «etməməlidir», «qadağan edilir», «qadağan olunur» və s. sözləri ilə ifadə olunan birbaşa qadağanlardan istifadə edir. Dolayı (yanakı) qadağanlar isə bir qayda olaraq, işçinin, yaxud işəgötürənin fəal vəzifəsi şəklində ifadə olunur. Bu məhdudiyyətlər ümumi qaydadan istisnayı ifadə edir: «Yalnız ...hallarda yol verilir», «yalnız ...hallarda icazə verilir», «...ilə razılaşdırma əsasında təsdiqlənir» və s. məhdudiyyətlər kimi, qadağanlar da davranışa sərt hədlər qoyur. Bu, ilk növbədə, işəgötürənə aid olub onun dövlət tərəfindən işçiyə münasibətdə intizam hakimiyyətinin verildiyi iqtisadi cəhətdən daha güclü tərəf kimi öz mövqeyindən sui-istifadə etməsini istisna edir. Beləliklə, qadağanlar və məhdudiyyətlər əmək hüququnun əsas, başlıca funksiyası olan müdafiə funksiyası ilə sıx surətdə bağlıdır. S.A.İvanov hələ 1978-ci ildə «Sovet əmək hüququ: nəzəriyyə məsələləri» monoqrafiyasında qeyd edirdi: «Əmək hüququ təbiəti etibarilə, özünün sosial təyinatı etibarilə humanist xarakter daşıyır. Bu hüquq əməyin mühafizəsi hüququdur»¹.

AR ƏM-in bir sıra müddələrinin təhlilindən belə bir nəticəyə gəlmək olar ki, qanunvericimiz ayrı-seçkiliyin yolverilməzliyi prinsipini faktiki olaraq əmək hüququnun bütün əsas institutlarında təsbitini tapmış normalarda realizə etmişdir. Qüvvədə olan AR ƏM ayrı-seçkiliyin yolverilməzliyi yolunda irəliyə doğru böyük addım atmışdır. Əvvəllər qüvvədə olmuş normalara yenidən baxılması və ayrı-seçkiliyin yolverilməzliyinə dair yeni normaların qəbul edilməsi ümidverici meylidir. Yuxarıda göstərdiyimiz kimi, ayrı-seçkiliyin yolverilməzliyi prinsipi AR ƏM-in bir sıra xüsusi normalarında əmək hüququnun ayrı-ayrı institutlarına tətbiqən inkişaf etdirilir. Lakin təəssüf ki, hələ də qanunvericilikdə işəgötürənlərə işçilərə münasibətdə ayrı-seçkilik hərəkətlərini həyata keçirməyə

imkan verən xeyli boşluqlar, dəqiq ifadə olunmamış normalar mövcuddur.

Beləliklə, imkan bərabərliyinin və ayrı-seçkiliyin yolverilməzliyi prinsipinin daha tam təmin edilməsi məqsədilə qanunvericiliyin daha da təkmilləşdirilməsi problemi aktuallığını saxlamaqdadır.

Misal kimi qüvvədə olan AR ƏM-in bir neçə müddəasını göstərək. AR ƏM-in 107-ci maddəsində müəyyən olunmuş qaydaya görə, istirahət, səsvərmə, iş günü hesab edilməyən bayram günlərində və ümumxalq hüzn günü işçilərin işə cəlb olunması yolverilməzdir.¹ AR ƏM-in 99-cu maddəsinin üçüncü hissəsində qadağan formasında göstərilir ki, xüsusilə ağır və zərərli sahələrdə işləyən işçilərin və bu Məcəllədə nəzərdə tutulmuş digər hallarda iş vaxtından artıq işə cəlb edilməsinə yol verilmir.²

AR ƏM-in 100-cü maddəsində isə iş vaxtından artıq işlərin son həddi öz təsbitini tapmışdır. Həmin maddədə deyilir ki, hər bir işçi dalbadal gələn iki iş günü ərzində dörd saatdan, əmək şəraiti ağır və zərərli olan iş yerlərində isə iki saatdan çox iş vaxtından artıq işlərə cəlb edilə bilməz.³

AR ƏM-in 107-ci maddəsinə («İstirahət, səsvərmə, iş günü hesab edilməyən bayram günlərində və ümumxalq hüzn günü işçilərin işə cəlb olunmasının yolverilməzliyi») əsasən bu Məcəllənin 101-ci maddəsinin «a» və «b» bəndlərində nəzərdə tutulmuş müstəsna hallar, habelə fasiləsiz istehsalatlar, ticarət, ictimai iaşə, rabitə, nəqliyyat və digər xidmət müəssisələri istisna olunmaqla, istirahət, səsvərmə, iş günü hesab edilməyən bayram günlərində və ümumxalq hüzn günündə işçilərin işə cəlb olunması yolverilməzdir.⁴

¹ Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı: Hüquq Yayın Evi, 2021, s.97

² Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı: Hüquq Yayın Evi, 2021, s.93

³ Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı: Hüquq Yayın Evi, 2021, s.93

⁴ Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı: Hüquq Yayın Evi, 2021, s.97

¹ Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. Советское трудовое право: вопросы теории: Монография. М.: Наука, 1978, с.6

AR ƏM-in 165-ci maddəsinin (“İş vaxtından artıq vaxtda görülən işə görə əmək haqqının ödənilməsi”) üçüncü hissəsinə əsasən iş vaxtından artıq işlərin əlavə istirahət günü ilə əvəz edilməsinə yol verilmir.¹

Bir çox hallarda qadağan dolayı (yanakı) xarakter daşıyır. Məsələn, AR ƏM-in 89-cu maddəsinin üçüncü hissəsində göstərilir ki, gündəlik normal iş vaxtına uyğun olan həftəlik normal iş vaxtının müddəti 40 saatdan artıq müəyyən edilə bilməz.² Bu o deməkdir ki, həftə ərzində 16 yaşınadək işçilərin iş vaxtının müddəti 24 saatdan, 16 yaşından 18 yaşınadək işçilərin iş vaxtının müddəti 36 saatdan artıq olmamaq şərtilə qanunda təsbitini tapmış üzrlü səbəblər olmadan işəgötürənin müəyyən edilmiş qaydanı pozması qadağan edilir. Gətirilən misallar belə bir mühüm nəticəyə gəlməyə imkan verir ki, istər birbaşa qadağanlar, istərsə də dolayı (yanakı) xarakter daşıyan qadağanlar işəgötürən üçün subyektiv vəzifə qismində çıxış etməklə, işçinin subyektiv hüququnu təşkil edir. Oxşar vəziyyət AR ƏM-in VI («Əmək normaları, əməyin ödənilməsi normaları, qaydaları və təminatları») bölməsində işçilərin mənafeləri baxımından təsbit olunmuş təminatlara münasibətdə də müşahidə olunur.

AR ƏM-in 154-cü maddəsinin ikinci hissəsinə uyğun olaraq bu Məcəllənin 16-cı maddəsində nəzərdə tutulmuş ayrı-seçkiliyə yol verilməməsi prinsiplərini pozaraq işçilərin əmək haqqı məbləğinin hər hansı şəkildə azaldılması və onlara dövlətin müəyyən etdiyi minimum əmək haqqı miqdarından az əmək haqqı verilməsi qadağan edilir.³

AR ƏM-in 155-ci maddəsinin birinci hissəsinə görə işçinin heç bir ayrı-seçkilik qoyulmadan öz işinə görə dövlətin müəyyən-

ləşdirdiyi minimum əmək haqqı miqdarından az olmayan haqq almaq hüququ vardır.¹ Həmin maddəsinin üçüncü hissəsində isə müəyyən olunur ki, aylıq iş vaxtı normasını işləmiş və əmək funksiyasını yerinə yetirmiş işçinin aylıq əmək haqqı dövlət tərəfindən müəyyən edilmiş minimum əmək haqqı məbləğindən aşağı ola bilməz.²

AR ƏM-in başqa bir maddəsinə diqət yetirək. Məsələn, AR ƏM-in 172-ci maddəsinin birinci hissəsinə müvafiq olaraq aylıq əmək haqqı işçilərə, bir qayda olaraq, iki hissəyə bölünərək (avans olaraq və qalan hissəsi məbləğində) on altı gündən çox olmayan vaxt fasiləsi ilə ayda iki dəfə verilməlidir. Əmək haqqı illik dövr üçün hesablanan işçilərə isə ayda bir dəfədən az olmayan müddətdə verilməlidir.³

Həmin maddənin beşinci hissəsinə görə əmək haqqının verilməsi işəgötürənin təqsiri üzündən gecikdirildikdə və bu hal fərdi əmək mübahisəsi yaratmayıbsa, hər gecikdirilmiş gün üçün işçiyə əmək haqqının azı bir faizi məbləğində ödənc verilməlidir.⁴

AR ƏM-in 172-ci maddəsi əmək haqqının verilməsi müddətlərini təsbit etməklə işçilər üçün özünəməxsus təminat kimi çıxış edir. İşəgötürənlərə münasibətdə bu müddəə eyni zamanda vəzifə və qanunda göstərilmiş müddətlərin pozulması üzərində qadağan kimi çıxış edir.

AR ƏM-in 178-ci maddəsi əməyin ödənilməsinin təminatlarını təsbit edir. Həmin maddənin birinci hissəsində qeyd edilir ki, işəgötürən maliyyə vəziyyətindən asılı olmayaraq işçiyə onun gördüyü işin müqabilində müəyyən edilmiş əmək haqqını bu Məcəllənin 172-ci maddəsi ilə müəyyən edilmiş müddətlərdə ödəmə-

¹ Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı: Hüquq Yayın Evi, 2021, s.123

² Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı: Hüquq Yayın Evi, 2021, s.123

³ Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı: Hüquq Yayın Evi, 2021, s.129

⁴ Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı: Hüquq Yayın Evi, 2021, s.129

¹ Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı: Hüquq Yayın Evi, 2021, s.127

² Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı: Hüquq Yayın Evi, 2021, s.93

³ Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı: Hüquq Yayın Evi, 2021, s.123

yə borcludur.¹

AR ƏM-in 179-cu maddəsi isə işçilərin iş yerinin və orta əmək haqqının saxlandığı halları sadalayır.

Həmin maddənin ikinci hissəsində deyilir ki, aşağıdakı hallarda işçinin iş yeri və orta əmək haqqı saxlanılır:

a) şahid, zərərçəkmiş şəxs, ekspert, mütəxəssis, tərcüməçi, hal şahidi sifəti ilə təhqiqat, ibtidai istintaq və məhkəmə orqanlarına çağırıldıqda;

b) ictimai ittihamçı və müdafiəçi, ictimai təşkilatların və əmək kollektivlərinin, habelə qanuni və ya etibarnamə əsasında işçilərin nümayəndəsi qismində məhkəmə iclaslarında iştirak etmək üçün cəlb edildikdə;

c) münisiflər və kollektiv mübahisələrin həlli üçün yaradılan əmək arbitrajının tərkibinə daxil edildikdə;

ç) seçkilərin hazırlanması və keçirilməsi dövründə, habelə seçici siyahılarının hazırlanması dövründə dairə və məntəqə seçki komissiyasının həlledici səs hüquqlu üzvü olduqda;

d) müvafiq dövlət hakimiyyəti orqanlarının, ictimai təşkilatların keçirdiyi forumlarda, müşavirələrdə, icaslarda və digər tədbirlərdə iştirak etmək üçün işəgötürən tərəfindən və ya onun razılığı ilə cəlb olunduqda;

e) kollektiv danışıqların aparılmasına, kollektiv müqavilələrin, sazişlərin hazırlanması və bağlanması iştirak etməyə, kollektiv əmək mübahisələrin həlli üçün barışdırıcı, vasitəçi, arbitr və digər nümayəndə qismində cəlb edildikdə;

ə) fərdi əmək mübahisələrinin həlli zamanı məhkəmə araşdırmalarının aparılmasında iştirak etdikdə;

f) mülkiyyətçinin maraqlarının və qanuni mənafeələrinin müdafiəsi üçün məhkəmələrdə iqtisadi mübahisələrin həllində iştirak etmək üçün cəlb edildikdə;

g) hərbi mükəlləfiyyətlə bağlı vəzifələrin yerinə yetirilməsi üçün hərbi və xüsusi toplanışlara və səlahiyyətləri daxilində hərbi

komissarlıqların cəlb etdiyi digər hərbi tədbirlərdə iştirak etdikdə, habelə hərbi nəqliyyat vəzifəsinin yerinə yetirilməsi ilə əlaqədar ezam olunduqda;

ğ) hərbi və fəvqəladə vəziyyətlə əlaqədar, habelə təbii fəlakətin nəticələrinin aradan qaldırılması üçün müvafiq işlərin görülməsinə cəlb olunduqda;

h) işəgötürən tərəfindən istehsalatdan ayrılmaqla;

x) yaşadığı inzibati ərazi vahidindən başqa bölgəyə, habelə xarici ölkələrə ezamiyyətə göndərildikdə;

ı) müvafiq tədbirlərdə mülkiyyətçinin maraqlarını və qanuni mənafeələrini müdafiə etmək və işəgötürəni təmsil etmək zəruriyyəti ilə bağlı iş yerindən kənara göndərildikdə;

i) kollektiv müqavilələrdə nəzərdə tutulan hallarda;

j) donor olan işçilər tibbi müayinədən keçdikləri, qan və qan komponentlərini verdikləri gün;

k) tibbi müayinədən keçirilən zaman işçilər tibb müəssisəsində olduqları vaxt ərzində;

q) işçilərin öz ixtiralarını və səmərələşdirmə təkliflərini əsas iş yerindən kənarda təbii işlərində iştirak etdikdə;

l) bilavasitə qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş, habelə işəgötürən tərəfindən müəyyən edilən digər hallarda;

m) dövlət və ya bələdiyyə orqanlarının işçiləri seçki qanunvericiliyi ilə nəzərdə tutulmuş hallarda nəzarət-təftiş xidmətinə cəlb edildikdə;

n) Məhkəmə-Hüquq Şurasına və ya Hakimlərin Seçki Komitəsinə üzv təyin edildikdə;

o) dövlət orqanlarının, elmi müəssisələrin, idarə və təşkilatların əməkdaşları, mütəxəssisləri və ekspertləri Məhkəmə-Hüquq Şurasının fəaliyyətinə cəlb edildikdə;

ö) hakim vəzifəsinə namizədlər üçün ilkin uzunmüddətli tədris kurslarına göndərildikdə.¹

Bir daha qeyd edək ki, təminatlar asanlıqla işçilərin subyektiv

¹ Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı: Hüquq Yayın Evi, 2021, s.134

¹ Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı: Hüquq Yayın Evi, 2021, s.135-136

hüquqlarına çevrilir, yəni işçi müəyyən şərtlər mövcud olduqda tələb hüququna malikdir.

Miqrant işçilərin əməyinin ödənilməsi kifayət qədər mürəkkəb problemdir. Bu problemə beynəlxalq əmək hüququnda böyük diqqət yetirilir. Bu gün xüsusilə Rusiyada və MDB-yə üzv digər dövlətlərdə xarici işçi qüvvəsindən fəal surətdə istifadə olunur. Lakin onun rəsmi surətdə cəlb edilməsinin şərtləri xüsusilə Qərbi ölkələrində çox sərtədir ki, bu da qanunsuz miqrant işçilər axını doğurur. Bir qayda olaraq, belə işçilərin əməyinin ödənilməsi leqal (qanuni) miqrant işçilərlə və yerli sakinlərlə müqayisədə xeyli aşağı miqdarda həyata keçirilir ki, bu da öz növbəsində, əməyin ödənilməsində bərabərlik prinsipinin pozulmasına və bir sıra əmək hüquqlarından məhrum etməyə gətirib çıxarır. Eyni zamanda məlumdur ki, beynəlxalq hüquq, o cümlədən BƏT-in «Zəhmətkeş miqrantlar haqqında» 97 nömrəli Konvensiyası miqrant işçilərin əməyinin ödənilməsi sahəsində minimum əlverişli şəraitin yaradılmasını tələb edir. Məlum olduğu kimi, ölkəmizdə qaçqınların işlə təmin edilməsi problemi kəskin surətdə durmaqdadır. Bu səbəbdən dövlətimizdə əməyin ödənilməsi sahəsində konstitusional bərabərlik prinsipinin realizəsi üçün əməli xarakterli kompleks tədbirlərin həyata keçirilməsi tələb olunur, hərçənd hazırda Azərbaycan Respublikasının Miqrasiya Məcəlləsi qüvvədədir.

AR ƏM-in IX («Əməyin mühafizəsi») bölməsində də çoxlu sayda qadağanedici normalar təsbitini tapmışdır. AR ƏM-in 222-ci maddəsi işəgötürənin üzərinə işçilər üçün sağlam və təhlükəsiz əmək şəraitinin təmin edilməsi ilə bağlı bir sıra vəzifələr qoyur.

İşəgötürənin bu maddədə sadalanan vəzifələri eyni zamanda dolayı surətdə onların vəzifəsini təşkil edir. AR ƏM-in 224-cü maddəsi əmək müqaviləsi bağlanarkən işçilərin əməyinin mühafizəsinin təminatlarını təsbit edir. Həmin normada göstərilmiş təminatların bütün növləri işəgötürənin birbaşa vəzifəsidir və bu vəzifələrin icra olunmaması qadağandır. AR ƏM-in IX bölməsi birbaşa qadağanedici normaları da təsbit edir (AR ƏM-in «Əməyin mühafizəsi qaydalarının tələblərinə uyğun olmayan fəaliyyətin qadağan

edilməsi» 229-cu maddəsi).

AR ƏM-in 229-cu maddəsində deyilir: «Əməyin təhlükəsizliyi normalarının və qaydalarının tələblərinə və bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş əməyin mühafizəsi prinsiplərinə uyğun olmayan istər işəgötürənin, istərsə də başqa vəzifəli şəxslərin, habelə müəssisələrin və onların struktur bölmələrinin, avadanlıq və qurğuların işi işçilərin sağlamlığı və ya həyatı üçün təhlükə törədərsə, müəyyən edilmiş qaydada səlahiyyətli nəzarət orqanları və ya onların vəzifəli şəxsləri tərəfindən aşkar edilmiş pozuntular aradan qaldırılanaqədər dayandırılmalıdır».¹

AR ƏM-in X («Qadınların, yaşı 18-dən az olan işçilərin və aqrar sahədə əmək münasibətlərinin tənzimlənməsi xüsusiyyətləri») bölməsində də bir sıra qadağanlar və məhdudiyyətlər öz təsbitini tapmışdır. AR ƏM-in 241-ci maddəsində bir sıra birbaşa qadağanlar müəyyən olunur.

Həmin maddənin birinci hissəsində göstərilir ki, əmək şəraiti ağır, zərərli olan iş yerlərində, habelə yeraltı tunellərdə, şaxtalarda və digər yeraltı işlərdə qadın əməyinin tətbiqi qadağandır.

Həmin maddənin üçüncü hissəsinə əsasən, qadınların bu maddə ilə müəyyən edilmiş normalardan artıq ağır əşyaların qaldırılması və bir yerdən başqa yerə daşınması işlərinə cəlb edilməsi qadağandır.

Qadınların əmək funksiyasına yalnız aşağıdakı normalar həddində ümumi çəkisi olan ağır şeylərin əl ilə qaldırılması və daşınması işlərinin görülməsi (xidmətlərin göstərilməsi) daxil edilə bilər:

a) başqa işləri görməklə yanaşı eyni zamanda ümumi çəkisi 15 kiloqramdan çox olmayan əşyaların əl ilə qaldırılaraq başqa yerə daşınması;

b) ümumi çəkisi 10 kiloqramdan çox olmayan əşyanın bir metr yarımdan artıq hündürlüyə qaldırılması;

¹ Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı: Hüquq Yayın Evi, 2021, s.164

c) bütün iş günü (iş növbəsi) ərzində müntəzəm olaraq ümumi çəkisi 10 kiloqramdan çox olmayan əşyanın əl ilə qaldırılıb başqa yerə daşınması;

ç) 15 kiloqramdan artıq gücün sərf edilməsi tələb olunan yüklənmiş təkərli araba və ya hərəkət edən digər vasitələrlə əşyaların daşınması.

AR ƏM-in 241-ci maddəsinin beşinci hissəsinə uyğun olaraq, hamilə və 3 yaşnadək uşağı olan qadınların bu maddədə nəzərdə tutulmuş işlərin görülməsinə cəlb olunması qadağandır.¹

AR ƏM-in 242-ci maddəsində isə qadınların əməyi barəsində tətbiq olunan məhdudiyyətlərdən söz açılır.

Qeyd olunan maddənin birinci hissəsində deyilir ki, hamilə qadınların və 3 yaşına çatmamış uşağı olan qadınların gecə işlərinə, iş vaxtından artıq işlərə, istirahət, iş günü hesab edilməyən bayram və digər günlərdə işə cəlb edilməsinə, habelə onların ezamiyyətə göndərilməsinə yol verilmir.²

Qüvvədə olan qanunvericilik yaşı 18-dən az olan işçilər barəsində də bir çox təminatları təsbit etmişdir. AR ƏM-in 247-ci maddəsinin ikinci hissəsində göstərilir ki, işəgötürən tərəfindən bu Məcəllə ilə yaşı 18-dən az olan işçilər üçün müəyyən edilmiş təminatlara əməl olunması məcburidir.³ Belə təminatlar AR ƏM-in XXXVIII («Yaşı 18-dən az olan işçilərin əməyindən istifadənin xüsusiyyətləri») fəslində də təsbitini tapmışdır. Belə ki, AR ƏM-in 250-ci maddəsində birbaşa qadağanlar müəyyən olunur.

AR ƏM-in 250-ci maddəsinə («Yaşı 18-dən az olan işçinin əməyinin tətbiqi qadağan olunduğu işlər») əsasən əmək şəraiti ağır, zərərli olan iş yerlərində, habelə yeraltı tunellərdə, saxtalarda və digər yeraltı işlərdə, əxlaqi kamilliyinə mənfi təsir göstərən ge-

cə klublarında, barlarda, alkoqollu və energetik içkilərin, tütün məmulatlarının, toksik preparatların istehsalı, daşınması, satışı və saxlanılması işlərində, narkotik vasitələrin, psixotrop maddələrin və onların prekursorlarının dövriyyəsi ilə bağlı olan və həyatına, sağlamlığına və ya məənəviyyətinə təhlükə törədə bilən digər işlərdə yaşı 18-dən az olan şəxslərin əməyinin tətbiq edilməsi qadağandır. İcbari ümumi orta təhsil haqqında qanunvericiliyin şamil edildiyi yaşı 18-dən az olan şəxslərin bu təhsilini tam həcmdə almaq imkanından məhrum edə bilən işlərə götürülməsi qadağandır.¹

AR ƏM-in 251-ci maddəsində isə bu kateqoriyadan olan işçilər üçün məhdudiyyətlər müəyyən olunmuşdur. Belə ki, AR ƏM-in 251-ci maddəsinin («Yaşı 18-dən az olan işçi tərəfindən ağırlığın qaldırılmasında məhdudiyyət qoyulan işlər») birinci hissəsində deyilir ki, yaşı 18-dən az olan işçilərin bu maddə ilə müəyyən edilmiş normalardan artıq ağır əşyaların qaldırılması və bir yerdən başqa yerə daşınması işlərinə cəlb edilməsi qadağandır.

Həmin maddənin ikinci hissəsinə uyğun olaraq 16 yaşından 18 yaşadək olan işçilərin əmək funksiyasına yalnız aşağıdakı normalar həddində ümumi çəkisi olan ağır əşyaların əl ilə qaldırılması və daşınması işlərinin görülməsi (xidmətlərin göstərilməsi) daxil edilə bilər:

a) kişilərin başqa işləri görməklə yanaşı eyni zamanda ümumi çəkisi 15 kiloqramdan çox olmayan əşyaların əl ilə qaldırılaraq başqa yerə daşınması, habelə ümumi çəkisi 10 kiloqramdan çox olmayan əşyanın bir metr yarımdan artıq hündürlüyə qaldırılması;

b) qadınların başqa işləri görməklə yanaşı, eyni zamanda ümumi çəkisi 10 kiloqramdan çox olmayan əşyaların əl ilə qaldırılaraq başqa yerə daşınması, habelə ümumi çəkisi 5 kiloqramdan çox olmayan əşyanın bir metr yarımdan artıq hündürlüyə qaldırılması;

c) bütün iş günü (iş növbəsi) ərzində müntəzəm olaraq ümumi çəkisi 10 kiloqramdan çox olmayan əşyanın əl ilə qaldırılıb başqa yerə daşınması;

¹ Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı: Hüquq Yayın Evi, 2021, s.170-171

² Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı: Hüquq Yayın Evi, 2021, s.171

³ Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı: Hüquq Yayın Evi, 2021, s.173

¹ Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı: Hüquq Yayın Evi, 2021, s.174

ç) 15 kiloqramdan artıq gücün sərf edilməsi tələb olunan yüklənmiş təkərli araba və ya hərəkət edən digər vasitələrlə əşyaların daşınması.

16 yaşadək qızlar yalnız onların razılığı ilə bu maddənin ikinci hissəsinin «a», «b» və «c» bəndlərində nəzərdə tutulan normaların müvafiq olaraq 1/3 hissəsi həddində ağırlığı olan əşyaların qaldırılması və daşınması işlərinə cəlb oluna bilərlər (AR ƏM-in 251-ci maddəsinin üçüncü hissəsi).

AR ƏM-in 251-ci maddəsinin dördüncü hissəsinə əsasən yaşı 16-dan az olan qızların bütün iş günü ərzində müntəzəm olaraq yük qaldırma və daşınma işlərinə cəlb edilməsi qadağandır.

Yuxarıda göstərilənlərə yekun vuraraq bir daha qeyd edək ki, hüquqi qadağanlar və məhdudiyyətlər əmək hüququnun metodunun əmək münasibətlərinin tənzimlənməsinin bütöv hüquqi mexanizminin tərkib hissəsi kimi çıxış edir və birbaşa, yaxud dolayı surətdə işçilərin əməyinin mühafizəsinə yönələrək əmək hüququnun sosial təyinatını müəyyən edən müdafiə funksiyasını yerinə yetirir.

Lakin nəzərə almaq lazımdır ki, müdafiə funksiyası yalnız muzdlu işçilərin mənafeələrinin mühafizəsinə (müdafiəsinə) deyil, həm də işəgötürənlərin mənafeələrinin mühafizəsinə (müdafiəsinə) yönəlmişdir. Fikrimizcə, AR ƏM-in bəzi normaları buna parlaq misaldır. Həmin normalar sırasına, ilk növbədə, AR ƏM-in XXXII fəslə («İşçinin işəgötürənə vurduğu ziyana görə maddi məsuliyyəti və onun həlli qaydaları») aid edilməlidir.

AR ƏM-in 198-ci maddəsinə əsasən işçi işəgötürənə vurduğu ziyana görə bir aylıq orta əmək haqqı məbləğində, 199-cu maddəsinə görə isə tam maddi məsuliyyət, müvafiq hallarda isə həm də mənavi ziyana görə məsuliyyət daşıyır. Deməli, söhbət birbaşa qadağandan və işçinin işəgötürənin maddi sərvətlərinə, əmlakına qəsd etməmək vəzifəsindən gedir, hərçənd həmin maddədə «qadağan» sözü işlədilmir.

İşçilər barəsində birbaşa qadağanlar və məhdudiyyətlər AR ƏM-in VII («Əmək və icra intizamı») bölməsində təsbitini tapmışdır. Həmin bölmənin bir sıra maddələri buna misaldır.

AR ƏM-in 188-ci maddəsinin («İntizam tənbehi vermək səlahiyyəti olan vəzifəli şəxs») birinci hissəsinə əsasən intizam tənbehi yalnız işçi ilə əmək müqaviləsi bağlamaq, onun şərtlərini dəyişdirmək və ona xitam vermək səlahiyyətinə malik olan işəgötürən tərəfindən verilə bilər.

Həmin maddənin ikinci hissəsinə uyğun olaraq müəssisənin nizamnaməsində (əsasnaməsində) başqa hal nəzərdə tutulmayıbsa, işəgötürən işçilərə intizam tənbehi vermək səlahiyyətini əmri (sərəncamı, qərarı) ilə özünün müavinlərindən birinə, müəssisədən kənarda yerləşən struktur bölməsinin rəhbərinə həvalə edə bilər. Həmin əmrdə (sərəncamda, qərarı) hansı səbəbə görə intizam tənbehi vermək səlahiyyətinin başqa vəzifəli şəxsə həvalə edildiyi əsaslandırılmalı və onun səlahiyyətinin dairəsi dəqiq müəyyən edilməlidir.

Qeyd olunan maddənin üçüncü hissəsinə görə, bu maddənin birinci və ikinci hissələrində göstərilən vəzifəli şəxslərdən savayı başqa vəzifəli şəxslərin işçilərə intizam tənbehi verməyə ixtiyarı yoxdur. Əgər bu qaydaların əksinə olaraq işçiyə intizam tənbehi vermək səlahiyyəti olmayan vəzifəli şəxs tərəfindən verilibsə, onun əmri hüquqi qüvvəsi olmayan puç (əhəmiyyətsiz) əmr hesab edilir.

AR ƏM-in 189-cu maddəsinin («İntizam tənbehinin verilməsi şərtləri») birinci hissəsinə əsasən, bir intizam xətasına görə yalnız bir intizam tənbehi verilir. Bir dəfə törədilən bir intizam xətasına görə eyni zamanda bir neçə intizam tənbehi verilə bilməz.

İntizam tənbehi işçiyə işdə olduğu iş günü ərzində verilə bilər. Məzuniyyətdə, ezamiyyətdə olan, əmək qabiliyyətini müvəqqəti itirdiyi müddət ərzində işçiyə intizam tənbehi verilə bilməz (AR ƏM-in 189-cu maddəsinin ikinci hissəsi).

İntizam tənbehi işəgötürənin əmri (sərəncamı, qərarı) ilə verilir. İşçi həmin əmrlə (sərəncamla, qərarla) tanış edilməli və onun tələbi ilə əmrin surəti ona təqdim olunmalıdır (AR ƏM-in 189-cu maddəsinin üçüncü hissəsi).

AR ƏM-in 189-cu maddəsinin dördüncü hissəsinə əsasən inti-

zam tənbehi verilməsi barədə əmrə (sərəncamda, qərarda) işçinin şərəf və ləyaqətini alçaldan, onun şəxsiyyətini, mənəvi hissələrini gözdən salan, habelə intizamsızlığına görə qisas almaq motivli məlumatların göstərilməsi yolverilməkdir.

AR ƏM-in 183-cü və 184-cü maddələrinin məzmunundan çıxan nəticəyə görə, müəssisədaxili intizam qaydalarına və intizam nizamnamələrinə riayət etmək işçilərin birbaşa vəzifəsidir. İşçilərin müəssisədaxili intizam qaydalarına və intizam nizamnamələrinə riayət etmək vəzifəsi işçilərin onları pozmasının birbaşa qadağan edilməsi deməkdir.

2.2. İcazələr və göstərişlər dövlət (mərkəzləşdirilmiş) metodunun zəruri tərkib hissələri kimi

İcazələr və göstərişlər əmək münasibətlərinin hüquqi tənzimlənməsinin dövlət (mərkəzləşdirilmiş) metodunun elementləri kimi dövlət (mərkəzləşdirilmiş) tənzimləməsi mexanizmində mühüm rol oynayır. «Dövlət hakim sinfin iradəsini hüquq normasında ifadə edərkən həmişə hökm verir, lakin bu hökm bəzi hallarda vəzifə müəyyən etmə formasında, digər hallarda qadağan formasında, üçüncü qisim hallarda isə bu və ya digər hərəkətə icazə formasında ifadə olunur. Az və ya çox dərəcədə qətiliyindən asılı olaraq, normanı qəbul edən dövlət orqanı ona məcburedici, qadağanedici, yaxud səlahiyyətverici xarakter verir».¹

M.F.Məlikova qeyd edir ki, səlahiyyətverici normalar şəxsə müəyyən hərəkətləri etmək hüququ verən normalardır. Belə normalar nə vəzifə törədir, nə də müəyyən hərəkətləri qadağan edir. Onlar subyektiv hüquqlardan istifadə etmənin mümkünlüyünü göstərir. Həmin hüquqlardan istifadə olunub-olunmaması isə subyektin özünə həvalə olunur. Bu halda dövlət şəxsə davranışın onun fikrincə daha əlverişli olan variantını seçmək ixtiyarı verir.²

Səlahiyyətverici normalar öz dispozişiyasında icazəni,¹ yəni subyektin (işçinin, yaxud işəgötürənin) müəyyən tərzdə hərəkət etmək hüququnu, bu və ya digər hərəkətləri yerinə yetirmək hüququnu ehtiva edir.

Deməli, səlahiyyətverici normaların təyinatı (sosial funksiyası) vətəndaşlara və hüququn digər subyektlərinə digər fiziki və hüquqi şəxslərin müvafiq vəzifələri ilə təmin edilən müəyyən davranış imkanının verilməsindən ibarətdir. Böyük ensiklopedik hüquq lüğətində səlahiyyətverici normaların bir qədər fərqli tərfi verilir: «Bunlar şəxslərə hüquqi nəticələr doğuran müəyyən hərəkətləri həyata keçirmək imkanı verən hüquq normaları»dır.² Fikrimizcə, sonuncu tərif daha düzgündür, çünki hüquq normaları ictimai münasibətlərin iştirakçıları kimi insanların davranışını tənzimləyərkən onlara bilavasitə başqa şəxslər barəsində haqlarla bağlı olmayan hüquqlar da verə bilər.

R.Z.Livşits belə hesab edirdi ki, icazə də qadağan kimi dispoziitiv tənzimləmənin tipik üsullarına aiddir. Qadağan zamanı qadağan olunmayan hər şeyi etmək mümkün olduğu halda, icazə zamanı davranış azadlığı, ümumiyyətlə, məhdudlaşdırılmır. Dispoziitiv tənzimləmə «qadağan olunmayan hər şeyə icazə verilir» düsturu ilə ifadə olunur.³ Fikrimizcə, dispoziitiv normalar sırasına həvəsləndirici və tövsiyəedici xarakterli normalar da aid edilməlidir.

Daha sonra R.Z.Livşits qeyd edirdi: «Göstəriş imperativ tənzimləmə adlandırılan sərt direktiv tənzimləmənin tipik üsuludur. İmperativ tənzimləmə ictimai münasibətlərin iştirakçılarını bağlayır, onların azadlığını məhdudlaşdırır, müəyyən davranış barədə göstəriş verir. O, «icazə verilməyən hər şey qadağan olunur» düsturu ilə ifadə olunmuşdur».⁴

¹ Bəzən belə normaları icazəverici normalar da adlandırırlar.

² Большой юридический энциклопедический словарь / Сост. А.Б.Барихин. М.: Книжный мир, 2003, с. 658

³ Трудовое право России: Учебник / Под ред. Р.З.Лившица и Ю.П.Орловского. М.: Инфра-М-Норма, 1998, с.26

⁴ Трудовое право России: Учебник/Под ред. Р.З.Лившица и Ю.П.Орловского. М.:ИНФРА-М-НОРМА, 1998, с.26

¹ Недбайло П.Е. Применение советских правовых норм: Монография. М.: Госюриздат, 1960, с. 74-75

² Məlikova M.F. Hüquq nəzəriyyəsi: Dərslik. Bakı: Elm və təhsil, 2019, s.162

M.F.Məlikova yazır: «İmperativ normalardan fərqli olaraq dispoitiv normalarda subyektə qanun çərçivəsində öz hüquq və vəzifələrinin həcmi və məzmununu müəyyən etmək ixtiyarı verilir. Adətən həmin normalar belə bir model üzrə qurulur: «qanunda başqa hal müəyyən edilməyibsə, bu cür hərəkət etmək olar», yaxud «əgər qanuna zidd deyildirsə, belə hərəkət etmək olar».¹ Lakin fikrimizcə, qadağanedici normalar dispoitiv metoda deyil, imperativ metoda aid edilməlidir. S.S.Alekseyev isə bunu birbaşa göstərir: «Qadağanlara imperativ qətilik xasdır».²

M.F.Məlikova düzgün olaraq qeyd edir ki, imperativ normaların tələbləri hökm, əmr formasında – «bu hərəkəti və məhz həmin hərəkəti etmək» modeli üzrə ifadə olunur. İmperativ normalarda müəyyən hərəkətlərin edilməsi barədə qəti göstərişlər olur və bu göstərişlər hüquq subyektlərinin iradəsi ilə dəyişdirilə bilməz.³

Qadağan da hüquqi vəzifədir, lakin o, xüsusi formada subyektlərin passiv davranışında ifadə olunur. Dövlət və hüquq nəzəriyyəsi dərslərlərində hüquqi tənzimləmənin imperativ metoduna subyektlərə qəti hökm şəklində müəyyən davranış variantı barədə göstərişin təsbit olunduğu metod kimi tərif verilir.⁴

M.F.Məlikovanın fikrincə, məcburedici normaların xarakterik xüsusiyyəti ondan ibarətdir ki, onlarda müsbət hərəkətlər etmək vəzifəsinə dair göstərişlər verilir. Qadağanedici normalarda hər hansı hərəkət və ya hərəkətsizliyin qadağan olunması barədə göstəriş ifadə olunur. Məcburedici normalardan fərqli olaraq bu normaların modeli «müəyyən bir hərəkət qadağan olunur» prinsipi üzrə qurulur.⁵

¹ Məlikova M.F. Hüquq nəzəriyyəsi: Dərslik. Bakı: Elm və təhsil, 2019, s.163

² Алексеев С.С. Общие дозволения и общие запреты в советском праве: Монография. М.: Юрид.лит, 1989, с.48

³ Məlikova M.F. Hüquq nəzəriyyəsi: Dərslik. Bakı: Elm və təhsil, 2019, s.162

⁴ Теория государства и права: Учебник /Отв. ред. В.Д.Перевалов. М.: Норма, 2004, с. 452

⁵ Məlikova M.F. Hüquq nəzəriyyəsi: Dərslik. Bakı: Elm və təhsil, 2019, s.162

Vaxtilə N.İ.Matuzov maraqlı ideya irəli sürərək «qadağan olunmayan hər şeyə icazə verilir» düsturunun ifrat dərəcədə qiymətləndirilməməsi barədə xəbərdarlıq edirdi. N.İ.Matuzovun fikrincə, qadağanın təsbit olunmaması öz-özlüyündə əmələ icazə verildiyini ifadə etmir. O, sadəcə, hüquqla nəzərdə tutulmaya bilər.¹ Belə bir nəticəyə gəlmək olar ki, qadağanlar icazəni nəzərdə tutub, yalnız subyektlərin qanunla qadağan edilmiş əməlləri törətməməsi üçün sərt sərhədlər qoyur, lakin həmin sərhədlərdən kənarda insanlar sərbəst, özlərinin mülahizəsinə görə hərəkət edə bilərlər. Dövlətə mütəşəkkil cəmiyyətdə hər hansı icazənin tərs üzü var. İcazələrin sərhədləri mövcud olmaya bilməz. Belə sərhədlər qismində qadağanlar və göstərişlər çıxış edirlər. Beləliklə, qadağanlar bu və ya digər şəkildə hər bir hüquq normasında mövcuddur. Lakin bu ümumi qaydadan istisnalar da mümkündür. Bunlar norma-prinsiplər, norma-anlayışlar, həvəsləndirici və tövsiyəedici normalardır.

M.F.Məlikova qeyd edir ki, tövsiyəedici normalar elə normalardır ki, onlarda bir qayda olaraq, bu və ya digər hərəkəti etmək tövsiyə olunur. Bu normalar müəyyən hərəkətləri yerinə yetirmək, müəyyən məzmununda olan müvafiq normaları qəbul etmək səlahiyyəti verir. Onlar subyektləri öz vəzifələrini yerinə yetirməyə və fəaliyyətini təkmilləşdirməyə yönəldir.²

Buna görə də həm dispoitiv metod, həm də imperativ metod icazə və qadağanları ehtiva edir. Yuxarıda qeyd etdiyimiz kimi, hüquq nəzəriyyəsi sahəsində bir çox mütəxəssislər belə hesab edirlər ki, əmək hüququ, əsasən, dispoitiv, xüsusi-hüquqi xarakterli hüquq olub, mülki hüquqa daha yaxındır. Buna görə də əmək hüququnun hüquqi tənzimləmə metodu mülki hüquq ilə hüquqi tənzimləmə metodu ilə eyni əlamətlərə malikdir. Əmək hüququ qarışıq xarakter daşıyaraq həm ümumi-hüquqi, həm də xüsusi-hüquqi başlanğıcların keyfiyyətinə malikdir.

¹ Матузov Н.И. Еще раз о принципе «не запрещенное законом дозволено» // Правоведение, 1999, № 3, с.17-19

² Məlikova M.F. Hüquq nəzəriyyəsi: Dərslik. Bakı: Elm və təhsil, 2019, s.164

R.Z.Livşits əmək hüququnun metodunun dərkə üçün olduqca dəyərli fikir ifadə etmişdir: «Əmək qanunvericiliyi həm təbiəti etibarilə, həm də mənşəyinə görə mülki və inzibati qanunvericiliyin prinsip və metodlarını sintezləşdirmişdir. Birincilər əmək münasibətlərinin əmlak elementini vermişdir. Əməyin hüquqi tənzimlənməsi məhz bundan başlanmışdır, çünki əvvəllər əmək müqaviləsi mülki müqavilənin bir növü hesab olunurdu. Lakin mülki müqavilə tərəflərin bərabərliyinə əsaslanır və birinin digərinə təbəçiliyinə imkan vermir. Buna görə də orta, sonra isə irimiqyaslı istehsal təşəkkül tapdıqca mülki-hüquqi yanaşma yetərli olmadı. Kollektiv istehsal obyektiv surətdə intizam, işçilərin işəgötürənin hakimiyyətinə təbəçiliyini, əmək prosesində işçinin azadlığının məhdudlaşdırılmasını tələb etdiyindən, mülki-hüquqi yanaşma inzibati-hüquqi (təşkilati, idarəetmə) yanaşma ilə tamamlanmışdır».¹

Yuxarıda göstərilənləri ümumiləşdirən müəllif qeyd edir ki, kollektiv əməkdə əmlak və idarəetmə elementlərinin uzlaşması şəxsizdir. Əmək hüquq elmində belə bir müddəa hamı tərəfindən qəbul edilmişdir ki, əmək hüququnun mənşəyinin qaynaqlarını mülki və inzibati hüquq təşkil etmişdir. Bu səbəbdən əmək hüququ müəyyən dərəcədə obyektiv surətdə yuxarıda qeyd olunan iki hüquq sahəsinin metodlarının əlamət və xüsusiyyətlərini saxlamaqdadır.

Qüvvədə olan əmək qanunvericiliyində səlahiyyətverici (icazəverici) normaların mövqeyini nəzərdən keçirərkən ilk əvvəl qeyd olunmalıdır ki, onlar əmək hüququnun bütün normalarının böyük hissəsini təşkil edir. Məsələn, işəgötürənin səlahiyyət dairəsinə əmək müqaviləsi bağlamaq hüququ, yəni işə qəbul etmək hüququ, əmək müqaviləsinin şərtlərini dəyişdirmək hüququ, əmək müqaviləsinə xitam vermək hüququ aiddir. Hüquqi kateqoriya olaraq səlahiyyət, adətən, dövlət orqanının əsas funksiyalarını açıqlayan səlahiyyətlərin həcmi kimi müəyyən olunur.² Çox vaxt səlahiyyət de-

dikdə, şəxsin, yaxud orqanın hüquq və vəzifələrinin məcmusu başa düşülür.

Beləliklə, işəgötürənin səlahiyyətinə tərkib hissəsi qismində AR ƏM-in 11-ci maddəsində təsbitini tapmış əsas (statut) hüquqlar aiddir. Qanunvericimiz həmin hüquqlara aşağıdakıları aid etmişdir:

a) bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş qaydada işçilərlə əmək müqavilələri bağlamaq, onların şərtlərini dəyişdirmək;

b) bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş qaydada və əsaslarla əmək müqavilələrini ləğv etmək;

c) işçilərdən əmək müqaviləsi ilə müəyyən edilmiş şərtlərin, öhdəliklərin vaxtında və keyfiyyətlə yerinə yetirilməsini tələb etmək;

ç) işgüzar keyfiyyətinə, əməyinin nəticələrinə, peşəkarlıq səviyyəsinə uyğun olaraq işçini müvafiq vəzifələrə (peşələrə) irəli çəkmək;

d) işçilər əmək müqaviləsinin şərtlərini, müəssisədaxili intizam qaydalarını pozduqda qanunvericiliklə müəyyən olunmuş qaydada onları intizam məsuliyyətinə cəlb etmək;

e) işçilərin ona və ya mülkiyyətçiyə vurduğu maddi ziyanın ödənilməsi üçün qanunvericiliyə müvafiq tədbirlər görmək;

ə) bu Məcəllənin və digər normativ hüquqi aktların tələblərinə əməl etməklə əmək şəraitinin şərtlərini dəyişdirmək və ya işçilərin sayını ixtisar etmək, ştatları, struktur bölmələri ləğv etmək;

f) əmək kollektivi və ya həmkarlar ittifaqı təşkilatı ilə kollektiv müqavilə bağlamaq və bu müqavilə üzrə öhdəliklərin yerinə yetirilməsinə nəzarət etmək;

g) əmək müqaviləsi bağlayarkən bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş qaydada və müddətə sınaq müddətini müəyyən etmək.¹

İşəgötürən bu hüquqlarına işçinin müvafiq vəzifələri yaranır. AR ƏM-in 10-cu maddəsinə əsasən əmək müqaviləsi üzrə işçinin əsas vəzifələri aşağıdakılardır:

a) əmək müqaviləsi ilə müəyyən edilmiş əmək funksiyasını vicdanla yerinə yetirmək;

¹ Лившиц Р.З. Теория права: Учебник. М.: БЕК, 1994, с.188

² Баглай М.В. Конституционное право Российской Федерации: Учебник. М.: НОРМА, 2002, с. 493

b) əmək intizamına və müəssisədaxili intizam qaydalarına əməl etmək;

c) əməyin təhlükəsizliyi normalarına əməl etmək;

ç) işəgötürənə vurduğu maddi ziyanı görə məsuliyyət daşımaq;

d) dövlət sirrini, habelə işəgötürənin kommersiya sirrini müəyyən olunmuş qaydada və şərtlərlə gizli saxlamaq;

e) iş yoldaşlarının əmək hüquqlarını və qanuni mənafelərini pozmaq;

ə) fərdi, kollektiv əmək mübahisələri üzrə məhkəmə qərarlarını (qətnamələrini) yerinə yetirmək.¹

Aydındır ki, AR ƏM-in 11-ci maddəsində ifadəsini tapmış əsas (statut) hüquqlar digər normativ hüquqi aktlarda konkretləşdirilir. Onlar kollektiv müqavilə aktları (kollektiv müqavilələr və digər lokal aktlar, sazişlər) ilə tamamlanır. Lakin burada biz ictimai-əmək münasibətlərinin tənzimlənməsinin dövlət (mərkəzləşdirilmiş) metodunu nəzərdən keçirdiyimizdən, bu metod çərçivəsində söhbət yalnız qanunda təsbitini tapmış, yəni dövlət tərəfindən müəyyən olunmuş səlahiyyətverici (icazəverici) normalardan gedə bilər. Qeyd etməmək olmaz ki, işəgötürənin qanunla müəyyən edilmiş əsas hüquqlarına əmək münasibətinin digər tərəfinin – işçinin vəzifələri uyğun gəlir (AR ƏM-in 10-cu maddəsi). Əlavə tipli normaların dairəsi müddətli işçilərdə xüsusilə genişdir. Fikrimizcə, onlar ictimai-əmək münasibətləri sahəsində vətəndaşların yüksək azadlıq dərəcəsini nümayiş etdirirlər. Bununla əlaqədar həmin hüquqların sadalanması öz-özlüyündə maraq doğurur.

Belə ki, AR ƏM-in 9-cu maddəsində işçilərin aşağıdakı hüquqları təsbit olunmuşdur:

a) sərbəst surətdə ixtisasına, sənətinə, peşəsinə uyğun əmək fəaliyyəti növü və iş yeri seçərək əmək müqaviləsi bağlamaq;

b) əmək müqaviləsinin şərtlərini dəyişdirmək və ya onu ləğv etmək üçün işəgötürənə müraciət etmək;

c) iş vaxtında və ya iş vaxtından sonra qazanc əldə etmək məqsədilə qanunvericiliklə qadağan edilməyən, habelə əmək müqaviləsi üzrə tərəflərin öhdəliklərinə xələl gətirməyən fəaliyyətlə məşğul olmaq;

ç) həyatının, sağlamlığının və əməyinin mühafizəsini təmin edən əmək şəraitində çalışmaq, habelə belə şəraitin yaradılmasını tələb etmək;

d) qanunvericiliklə müəyyən edilmiş minimum məbləğdən aşağı olmayan əmək haqqı almaq;

e) iş vaxtından artıq vaxtda işə cəlb olunduqda əlavə əmək haqqını almaq və ya onun verilməsini tələb etmək;

ə) əmək müqaviləsi ilə müəyyən edilmiş əmək funksiyasına daxil olmayan işləri, xidmətləri yerinə yetirməkdən imtina etmək, belə işləri, xidmətləri icra etdikdə isə müvafiq əlavə əmək haqqı verilməsini tələb etmək;

f) mənzil şəraitinin, ailə üzvlərinin sosial-məişət şəraitinin yaxşılaşdırılması üçün işəgötürəndən müvafiq sosial yardımlar almaq;

g) qanunvericiliklə müəyyən olunmuş iş vaxtında çalışmaq;

ğ) müvafiq peşələr (vəzifələr), istehsalatlar üzrə iş yerlərində qanunvericiliklə müəyyən olunmuş qısaltılmış iş vaxtında çalışmaq;

h) qanunvericiliklə müəyyən olunmuş həftələrarası istirahət günlərindən istifadə etmək;

x) hər il bu Məcəllədə nəzərdə tutulmuş minimum müddətdən az olmayan ödənişli əsas məzuniyyətdən və müvafiq hallarda əlavə, sosial, ödənişsiz, təhsil məzuniyyətlərindən istifadə etmək;

ı) peşə hazırlığını artırmaq, yeni ixtisasa yiyələnmək və ixtisasını artırmaq;

i) əmək funksiyasının yerinə yetirilməsi zamanı əmlakına və sağlamlığına dəyən ziyanın ödənilməsini tələb etmək;

j) işəgötürən tərəfindən qanunla müəyyən olunmuş qaydada məcburi sosial sığorta, icbari tibbi sığorta, işsizlikdən sığorta və istehsalatda bədbəxt hadisələr və peşə xəstəlikləri nəticəsində peşə əmək qabiliyyətinin itirilməsi hallarından icbari sığorta olunmaq,

¹ Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı: Hüquq Yayın Evi, 2021, s.39

habelə hər hansı başqa növ sığorta qaydalarından istifadə etmək;

k) qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada həmkarlar ittifaqlarının, ictimai birliklərin üzvü olmaq, habelə bu təşkilatların və ya əmək kollektivinin keçirdiyi tətillərdə, mitinqlərdə, toplantılarda və qanunvericiliklə qadağan olunmayan digər kütləvi tədbirlərdə iştirak etmək;

q) əmək hüquqlarının müdafiəsi üçün məhkəməyə müraciət etmək və hüquqi müdafiə olunmaq;

l) sosial müdafiə üzrə müavinətlərdən və güzəştlərdən, sosial sığorta hüququndan istifadə etmək;

m) işsizliyə görə qanunvericiliklə müəyyən olunmuş dövlət təminatını almaq;

n) iş yeri, vəzifəsi (peşəsi), aylıq əmək haqqı və əmək münasibətləri ilə bağlı digər məlumatlar barədə işəgötürəndən müvafiq arayışlar almaq;

o) elektron informasiya sistemindən onunla bağlı qeydiyyatda alınmış əmək müqaviləsi bildirişinin məlumatlarını, habelə iş yerindən elektron qaydada arayışı real vaxt rejimində əldə etmək.¹

Əsas hüquqlar (icazəverici normalar), eyni zamanda, işçilərin hüquqi statusunun və əmək hüquq subyektiyyəsinin elementini təşkil edir. Həmin hüquqların hər biri əmək hüququnun hüquq institutlarının ayrı-ayrı normalarında konkretləşdirilir. İşçilərin əsas hüquqları işəgötürənlərin müvafiq vəzifələri ilə təmin olunur.

Dövlət (mərkəzləşdirilmiş) hüquqi tənzimləmənin normaları sırasında xüsusi yeri əsas məqsədi hüquq subyektlərinin lazımi davranışının müəyyən edilməsindən ibarət olan qadağanedici normalar xüsusi yer tutur. A.S.Piqolkin yazır: «Məcburedici normalar hüquq subyektiyyəsinin üzərinə hansısa müsbət hərəkətləri həyata keçirmək vəzifəsini qoyur. Bu, qanunla nəzərdə tutulmuş fəal davranış zərurətidir».²

¹ Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı: Hüquq Yayın Evi, 2021, s.31-32

² Теория государства и права: Учебник/Под ред. А.С.Пиголкина. М.: Юрайт-Издат, 2005, с.352

Əlbəttə, müəyyən hərəkətləri həyata keçirmək vəzifəsini müəyyən edərəkən hüquq norması dispozisiyanın, normanın birbaşa göstərişindən fərqli hərəkətləri qadağan etmiş olur. Buna misal kimi AR ƏM-in 54-cü maddəsini göstərmək olar. Həmin maddənin birinci hissəsinə görə, işəgötürən işçilər tərəfindən əmək funksiyasını yerinə yetirmək üçün aşağıdakı əmək şəraitini təmin etməlidir.

- peşə (vəzifə) adlarının, ixtisasların, əməyin ödənilməsi dərəcələrinin müəyyən edilməsi;

- əməyə görə haqqın miqdarının müəyyən edilməsi və onun ödənilməsi;

- əmək normaları və əməyin qiymətləndirilməsi normalarının müəyyən edilməsi;

- sanitariya və gigiyena normalarına, əlilliyi olan şəxslərə münasibətdə isə həmçinin “Əlilliyi olan şəxslərin hüquqları haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanununa uyğun olaraq müəyyən edilən iş yerlərinin standartlarına cavab verən iş yerinin və iş şəraitinin yaradılması;

- əməyin mühafizəsi, texniki təhlükəsizlik normalarının gözlənilməsi;

- əmək funksiyasının bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş iş vaxtı müddətindən artıq olmayan iş vaxtında yerinə yetirilməsini;

- bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş istirahət vaxtından, məzuniyyətlərdən istifadə olunmasını;

- işçilərin qanunla müəyyən olunmuş məcburi dövlət sosial sığorta və digər icbari sığorta edilməsini;

- işçilərə əmək funksiyasının icrası üçün zəruri olan avadanlıqların, materialların, alətlərin, texniki və digər sənədlərin vaxtında verilməsi və onların lazımi keyfiyyətdə olması;

- insanın immunçatışmazlığı virusu ilə yaşayan işçi ilə məsləhətləşmə aparmaqla onun üçün münasib iş şəraitinin (xüsusi avadanlıqlarla təminat, istirahət fasilələri üçün imkanlar və tibbi müayinələr üçün icazələrin verilməsi və s.) yaradılması;

- əmək müqavilələrində, kollektiv müqavilələrdə nəzərdə

tutulan şərtləri.¹

Bu, işəgötürənin fəal vəzifəsini təşkil edir. AR ƏM-in 104-cü maddəsinin birinci hissəsində göstərilir ki, hər bir işçiyə həftələrarası fasiləsiz istirahət günlərindən istifadə etməyə şərait yaradılmalıdır.² AR ƏM-in 151-ci maddəsində göstərilir ki, hasilat normalarının yerinə yetirilməsi üçün işəgötürən iş şəraitinin aşağıdakı minimum şərtlərini mütləq təmin etməlidir:

a) əməyin mühafizəsi, texniki təhlükəsizlik və istehsal sanitariyası (gigiyenası) qaydalarına uyğun olan sağlam və təhlükəsiz əmək şəraiti yaradılması üçün iş yerlərində qızdırıcı, ventilyasiya və işıqlandırma sistemlərinin normal işləməsinin təmin olunmasını, habelə işçilərin səhhətinə mənfi təsir göstərən güclü səs, titrəmə və şüalanma kimi amillərin zərərli təsirlərinin aradan qaldırılmasını;

b) maşın, dəzgah və mexanizmlərin normal vəziyyətdə işləməsinə;

c) texniki sənədləşdirmənin vaxtlı-vaxtında aparılmasını;

ç) işlərin (xidmətlərin) yerinə yetirilməsi üçün zəruri olan material və alətlərin lazımi keyfiyyətdə olması və onların vaxtında verilməsini;

d) istehsalatın vaxtlı-vaxtında elektrik enerjisi, qaz və digər enerji daşıyıcıları ilə təmin olunmasını.³

AR ƏM-in 215-ci maddəsində isə göstərilir ki, müəssisənin mülkiyyətçisi və işəgötürəni işçilərin iş yerlərində əməyin mühafizəsi normalarının və qaydalarının yerinə yetirilməsinə bilavasitə cavabdehirlər və aşağıdakı tədbirlərin həyata keçirilməsini təmin etməlidirlər:

- əməyin mühafizəsi üzrə standartların, normaların və qaydaların bütün tələblərinə əməl edilməsini;

¹ Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı: Hüquq Yayın Evi, 2021, s.62-63

² Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı: Hüquq Yayın Evi, 2021, s.95

³ Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı: Hüquq Yayın Evi, 2021, s.122

- binaların, qurğuların, texnoloji proseslərin və avadanlığın təhlükəsizliyinə riayət edilməsini;

- bilavasitə iş yerlərinin sağlam sanitariya-gigiyena şəraitinin və əməyin mühafizəsinin qüvvədə olan normativlərə uyğunlaşdırılmasını;

- işçilərə lazımi sanitariya-məişət və müalicə-profilaktik xidmətinin təşkilini;

- əmək şəraiti zərərli, ağır olan və yeraltı işlərdə çalışan işçilərə pulsuz müalicəvi profilaktiki yeməklər, süd və ona bərabər tutulan digər məhsulların verilməsini;

- normal əmək və istirahət rejiminə riayət edilməsini;

- işçilərə müəyyən edilmiş müddətlərdə və tələb olunan çeşidlərdə pulsuz xüsusi geyim, xüsusi ayaqqabı və digər fərdi mühafizə vasitələrinin verilməsini;

- işçilərin əməyin mühafizəsi normaları və qaydaları üzrə təhsilinin, təlimatlandırılmasının, biliklərinin yoxlanılmasının təşkil edilməsini və əməyin mühafizəsinin təbliğini;

- kollektiv müqaviləyə əməyin mühafizəsi üzrə qaydaları daxil etməyi və onlarda nəzərdə tutulmuş öhdəliklərin yerinə yetirilməsini;

- müvafiq icra hakimiyyəti orqanının müəyyən etdiyi müddətdə və formada əməyin mühafizəsi, əmək şəraiti və onların qüvvədə olan normalara uyğunlaşdırılması üçün görülən tədbirlərin nəticələri haqqında statistik hesabatın verilməsini.¹

Zəruri müsbət hərəkətlərin həyata keçirilməsi cəmləşdirilmiş şəkildə AR ƏM-in 12-ci maddəsində işəgötürənin əsas vəzifələri qismində müəyyən olunmuşdur.

AR ƏM-in 12-ci maddəsinin («İşəgötürənin əsas vəzifələri və məsuliyyəti») birinci hissəsinə əsasən əmək münasibətləri sahəsində işəgötürənin əsas vəzifələri aşağıdakılardır:

a) əmək müqaviləsinin şərtlərinə və onlarda nəzərdə tutulan

¹ Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı: Hüquq Yayın Evi, 2021, s.156

öhdəliklərə əməl etmək;

b) bu Məcəllənin və əmək qanunvericiliyinə dair digər normativ hüquqi aktların tələblərini yerinə yetirmək;

c) əmək müqavilələrini bu Məcəllədə nəzərdə tutulmuş əsaslarla və qaydada pozmaq;

ç) kollektiv müqavilələrin, sazişlərin şərtlərinə, onlarda nəzərdə tutulmuş öhdəliklərə əməl etmək;

d) fərdi, kollektiv əmək mübahisələri üzrə məhkəmə qərarlarını (qətnamələrini) yerinə yetirmək;

e) işçilərin ərizə və şikayətlərinə qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş müddətdə və qaydada baxmaq;

ə) işçilərin əmək, maddi, sosial-məişət şəraitinin, onların ailəsinin rifah halının yaxşılaşdırılması üçün müəssisənin əsasnaməsinə (nizamnaməsinə), kollektiv müqaviləyə müvafiq olaraq zəruri tədbirlər görmək;

f) işə qəbul, işdə irəli çəkilmək, peşə hazırlığını artırmaq, yeni ixtisasa yiyələnmək və ixtisasını artırmaq zamanı, işin keyfiyyətini qiymətləndirərkən, işdən azad edərkən cinsindən asılı olmayaraq işçilərə eyni yanaşmaq və bərabər imkanlar yaratmaq;

g) cinsindən asılı olmayaraq eyni işlə məşğul olan işçilərə eyni iş şəraitini yaratmaq, eyni pozuntuya görə işçilərə fərqli intizam tənbehi tədbirini tətbiq etməmək, cinsi mənsubiyyətə görə ayrışdırılma və seksual qışnamanın qarşısını almaq üçün lazımi tədbirlər görmək;

ğ) uşaqları onların həyatına, sağlamlığına və ya mənafeəsinə təhlükə törədə bilən fəaliyyətə cəlb etməmək;

h) əmək müqaviləsi bildirişini elektron informasiya sistemi ilə gücləndirilmiş elektron imza vasitəsi ilə daxil etmək (bu Məcəllənin 7-ci maddəsinin 2-1-ci və 2-2-ci hissələri ilə müəyyən edilmiş hallar istisna olmaqla);

x) bu Məcəllə ilə işçiyə ödənilən bütün ödənişlərin "Nağdsız hesablaşmalar haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanununa uyğun olaraq ödənilməsinə təmin etmək;

ı) "Məşğulluq haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanu-

nunda nəzərdə tutulan vəzifələrin həyata keçirilməsini təmin etmək;

i) "Əlilliyi olan şəxslərin hüquqları haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanununa uyğun olaraq əlilliyi olan şəxslərin digər şəxslərlə bərabər səviyyədə əmək fəaliyyəti ilə məşğul olmasını təmin etmək;

j) işçilərin icbari tibbi sığortası üzrə sığorta haqlarının "Tibbi sığorta haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanununa uyğun olaraq vaxtında və tam həcmdə ödənilməsinə təmin etmək.¹

İşəgötürəndən fəal müsbət hərəkətlər tələb edən göstəriş normalarına misal kimi «Texniki təhlükəsizlik haqqında» Azərbaycandan Respublikasının 1999-cu il 2 noyabr tarixli Qanununun ayrı-ayrı müddəaları göstərilə bilər. Həmin qanunun 17-ci maddəsinə müvafiq surətdə dövlət nəzarətinin həyata keçirilməsi ilə əlaqədar müvafiq icra hakimiyyəti orqanının vəzifəli şəxsləri yoxlama nəticəsində aşkar olunmuş pozuntuları aradan qaldırmaq üçün hüquqi və fiziki şəxslərə yazılı sərəncam vermək səlahiyyətlərinə malikdirlər.²

Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 2007-ci il 28 dekabr tarixli 695 nömrəli Fərmanı ilə təsdiq edilmiş «Azərbaycan Respublikası Fövqəladə Hallar Nazirliyinin Sənayedə İşlərin Təhlükəsiz Görülməsinə və Dağ-Mədən Nəzarəti Dövlət Agentliyi haqqında Əsasnamə»nin 9.3-cü bəndinə əsasən Agentliyin texniki təhlükəsizliklə bağlı aşkar olunmuş pozuntuları aradan qaldırmaq, habelə ionlaşdırıcı şüa mənbələrindən istifadə edilməsi ilə əlaqədar fəaliyyət göstərən müəssisə və təşkilatlara radiasiya təhlükəsizliyinin təmin edilməsi sahəsində öz səlahiyyətləri daxilində yazılı göstərişlər vermək hüququ vardır.³

¹ Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı: Hüquq Yayın Evi, 2021, s.34-35

² «Texniki təhlükəsizlik haqqında» Azərbaycan Respublikasının Qanunu / Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2000, № 2, maddə 81

³ «Azərbaycan Respublikası Fövqəladə Hallar Nazirliyinin Sənayedə İşlərin Təhlükəsiz Görülməsinə və Dağ-Mədən Nəzarəti Dövlət Agentliyi haqqında Əsasnamə»nin təsdiq edilməsi barədə Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 2007-ci il 28 dekabr tarixli 695 nömrəli Fərmanı / Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2007, №12, maddə 1245

Yuxarıda göstərdiyimiz kimi, işəgötürənin əsas vəzifələri əmək qanunvericiliyinin ayrı-ayrı normalarında konkretləşdirilir və onun müxtəlif institutlarında cəmləşdirilir. İşəgötürənə aid olan göstərişverici normaları təhlil edərkən göstərişlərin bilavasitə işçilərə aid olan normalarına toxunmaq olmaz. Qeyd edək ki, əmək qanunvericiliyində belə normaların sayı çoxdur. Belə ki, müəssisə-daxili intizam qaydalarına, yaxud intizam nizamnaməsinə riayət etmək hər bir işçi üçün müsbət göstəriş təsbit edən normadır. İşçilər əməyin mühafizəsi qaydalarına və normalarına da riayət etməyə borcludur. Bu da müsbət göstəricidir. Lakin bu halda elə görünə bilər ki, söhbət işçinin passiv vəzifəsindən, özünəməxsus qadağandan gedir. Lakin işçinin əməyin mühafizəsi qaydalarına və normalarına riayət etməsi onun fəal, müsbət hərəkətləri sırasına aiddir. Dövlət, habelə kommersiya sirrini gizli saxlamaq vəzifəsi də iki tərəfdən: qadağanedicici norma (qadağan) və məcbureddicici norma, müsbət hərəkətlər barədə göstəriş kimi nəzərdən keçirilə bilər.

Bizcə, hüquq elmində belə bir fikir təsadüfən irəli sürülməmişdir ki, müsbət göstərişlər qadağanedicici və səlahiyyətverici (icazəverici) normalar arasında orta mövqe tutur.

Vaxtilə İ.S.İoffe qeyd edirdi: «Göstəriş özündə qadağan və icazə elementlərini birləşdirir».¹ Bununla əlaqədar işçilərin AR ƏM-in 10-cu maddəsində müəyyən olunmuş əsas vəzifələri işçilər tərəfindən fəal hərəkətlər tələb edən müsbət göstərişlərə aid edilməlidir. Belə ki, işçinin müsbət vəzifəsi onun hüquqazidd davranışı ilə işəgötürənə maddi ziyan vurmaı halında yaranır. İşçinin üzərinə həmişə özünün bilavasitə işini, bağladığı əmək müqaviləsi ilə şərtləşdirilmiş əmək funksiyasını vicdanla yerinə yetirmək kimi fəal vəzifə düşür.

2.3. Həvəsləndirici və tövsiyəedici normalar əmək münasibətlərinin dövlət (mərkəzləşdirilmiş) tənzimlənməsi sistemində

Sovet dövründə həvəsləndirici normaların öyrənilməsinə böyük diqqət yetirilmişdir, özü də belə tədqiqatlar həm ümumi hüquq nəzəriyyəsi sahəsində mütəxəssislər,¹ həm də əməkşünas alimlər tərəfindən aparılmışdır. Həvəsləndirici normaların rolunun və hüquqi təbiətinin aydınlaşdırılması müxtəlif aspektlərdən aparılmışdır:

- a) sosialist birgəyaşayış qaydalarının, bəzi texniki-hüquqi və estetik normaların realizəsinin təmin edilməsi vasitəsi kimi;
- b) sovet cəmiyyətində intizamın möhkəmləndirilməsi amili kimi;
- c) hüquq subyektlərinin sosial fəallığının stimullaşdırıcısı kimi;
- ç) sovet vətəndaşlarının ictimai və şəxsi mənafeələrinin uzlaşdırılması üsulu kimi;
- e) sosialist hüquqi şüurun tərbiyə edilməsinin vasitəsi kimi;
- ə) sosialist ictimai münasibətlərinin inkişafının müsbət katalizatoru kimi;
- e) hüququayğun davranışın motivləşdirilməsi amili kimi.

Alimlər həvəsləndirici normaların funksional təyinatını aydınlaşdırarkən, eyni zamanda, hüquqi tənzimləmə mexanizmində onların səmərəliliyinin yüksəldilməsi yollarını axtarmışlar. Bu istiqamətin aktuallığı sırf elmi mənafeələrlə şərtlənməkdən daha çox obyektiv səbəblərdən irəli gəlmişdir. İqtisadi xarakterli problemlər, əmək məhsuldarlığının aşağı səviyyəsi, ictimai istehsalın idarə edilməsinin səmərəlilik səviyyəsinin aşağı olması, əmək və istehsal intizamı problemləri və s. Ötən əsrin 70-80-ci illərində artıq

¹ Иоффе О.С. Юридические нормы и человеческие поступки: Монография. М., 1969, с.16-17

¹ Витченко А.М. Метод правового регулирования социалистических общественных отношений: Монография. Саратов, 1974; Баранов В.М. Поощрительные нормы советского социалистического права: Монография. Саратов, 1978

özünü doğrultmayan istehsal sahəsinin ekstensiv inkişaf üsulu tükənmişdi. SSRİ istər Avropanın, istərsə də Şərqi bəzi, sənayecə inkişaf etmiş ölkələrindən daha çox geri qalmağa başlamışdı. İqtisadi stimullaşdırma və əmək intizamı problemləri ölkə qarşısında bütün kəskinliyi ilə dururdu.

Həmin dövrdə belə hesab olunurdu ki, başlıca metoddan başqa, istehsalın səmərəliliyinin artırılmasının təsirli vasitəsi qismində «zəhmətkeşlərdə əməyə kommunist münasibətinin tərbiyəsi», yəni ideoloji təsir metodu çıxış edir. Lakin əmək qanunvericiliyinə də mühüm rol ayrılırdı. Həmin dövrdə həyata keçirilən əmək qanunvericiliyinin islahatına böyük ümid bəslənirdi. Bu islahatın başlıca məqsədi əməyin sosialist ictimai təşkilinin təkmilləşdirilməsi, əmək məhsuldarlığının və istehsalın səmərəliliyinin yüksəldilməsi və bunun əsasında sosial problem və vəzifələrin həlli idi. 1970-ci il iyulun 15-də qəbul edilmiş SSR İttifaqının və müttəfiq respublikaların əmək qanunvericiliyinin Əsasları (bundan sonar qısaca olaraq Əsaslar) xüsusi, kifayət qədər spesifik xarakter daşıyan həvəsləndirici normaların qanunvericilik qaydasında təsbitinin başlanğıcını qoydu. Düzdür, Əsaslar bir belə maddəni təsbit edirdi. Əsasların 55-ci maddəsində («İşdə müvəffəqiyyətlərə görə həvəsləndirmə») deyilirdi ki, əmək vəzifələrinin nümunəvi yerinə yetirilməsinə, sosializm yarışındakı müvəffəqiyyətlərə, əmək məhsuldarlığının yüksəldilməsinə, məhsulun keyfiyyətinin yaxşılaşdırılmasına, uzun müddət və qüsursuz işləməyə, əməkdə yenilikçiliyə və işdə digər nailiyyətlərə görə aşağıdakı həvəsləndirmə tədbirləri görülür:

- 1) təşəkkür elan edilməsi;
- 2) mükafat verilməsi;
- 3) qiymətli hədiyyə ilə mükafatlandırma;
- 4) fəxri fərmanla mükafatlandırma;
- 5) Şərəf kitabına, Şərəf lövhəsinə yazılma.

Daxili əmək qaydalarında və intizam haqqında nizamnamələrdə başqa həvəsləndirmə tədbirləri və nəzərdə tutula bilər.

Həvəsləndirmə tədbirləri müdiriyyət tərəfindən həmkarlar ittifaqı fabrik, zavod, yerli komitəsi ilə birlikdə və ya onun razılığı ilə

görlür.

Öz əmək vəzifələrini müvəffəqiyyətlə və vicdanla yerinə yetirən fəhlə və qulluqçulara ictimai-mədəni və mənzil-məişət xidməti sahəsində birinci növbədə imtiyazlar və güzəştlər verilir (sanatoriyalara və istirahət evlərinə putyovkalar, mənzil şəraitinin yaxşılaşdırılması və i.ə.). Bu cür işçilərə həmçinin işdə irəli çəkilməyə üstünlük verilir.

Xüsusi əmək xidmətlərinə görə fəhlə və qulluqçular mükafatlandırılmaq, ordenlərlə, medallarla, fəxri fərmanlarla, döş nişanları ilə mükafatlandırılmaq üçün, fəxri adların və mövcud peşə üzrə ən yaxşı işçi adının verilməsi üçün yuxarı orqanlara təqdim olunurlar.¹

Azərbaycan SSR-in 1971-ci il dekabrın 10-da qəbul edilmiş ƏQM-də isə 4 belə maddə təsbitini tapmışdı: 134-cü maddə – «İşdə müvəffəqiyyətlərə görə həvəsləndirmə»; 135-ci maddə – «Həvəsləndirmə tədbirlərinin görülməsi qaydası»; 136-cı maddə – «Öz əmək vəzifələrini müvəffəqiyyətlə və vicdanla yerinə yetirən fəhlə və qulluqçular üçün imtiyazlar və güzəştlər»; 137-ci maddə – «Xüsusi əmək xidmətlərinə görə həvəsləndirmə tədbirləri».²

Qanunvericilikdə bilavasitə təsbitini tapmış həvəsləndirici normaların meydana çıxması alimlərin bu sahədə tədqiqatlarına təkan verdi, hərçənd əvvəllər də bu aspekt hüquq və əmək hüquq elminin diqqətindən kənarda qalmırdı. V.M.Qalkin həvəsləndirici normaların özünəməxsusluğunu qeyd edərək göstərirdi ki, bu, çağırışın həvəsləndirmədə icazə və vəzifə müəyyənətmə ilə xüsusi tərzdə uzlaşmasından, yəni dövlətin iradəsinin ifadəsi üsullarının xüsusi struktur nisbətindən ibarətdir. Buna görə də onlar hüquq normalarının yığcam spesifik qrupunu təşkil edir və o, hüquq normalarının məlum olan heç bir növünə daxil edilə bilməz.³

M.F.Məlikova göstərir ki, hüquq normaları içərisində həvəs-

¹ SSR İttifaqının və müttəfiq respublikaların əmək qanunvericiliyinin Əsasları. Bakı: Azərnaşr, 1971, s.25-26

² Azərbaycan SSR Əmək Qanunları Məcəlləsi. Bakı: Azərnaşr, 1972, s.81-83

³ Галкин В.М. Система поощрений в советском уголовном праве // Советское государство и право, 1977, №2, с.92-94

ləndirici normaları da ayırmaq lazımdır. Bu normalar da tövsiyə-dici normalar kimi müəyyən dərəcədə məcburi xarakter daşıyır.¹

Biz bu fikri bütövlükdə bölüşürük, çünki Azərbaycan SSR-in 1971-ci il ƏQM-si həvəsləndirici normaların az olsa da, bir-biri ilə sıx surətdə bağlı olan məcmusunu təsbit edirdi.

V.V.Lazarev qeyd edirdi ki, normalar sistemində həvəsləndirici normalar özlərinin istiqamətinə görə xüsusilə fərqlənir.² P.Y.Ned-baylo həvəsləndirici normaların mahiyyətini açıqlayarkən göstərirdi ki, həvəsləndirmələr haqqında aktlarda hüquq normaları təsbitini tapsa da, onlar müəyyən nəticələr əldə etmək göstərişindən deyil, şəxslərə təltif, mükafat tələb etmək hüququnun verilməsindən (xüsusilə qabaqcadan müəyyən göstəricilərin əldə edilməsinə görə həmin təltif və mükafatların verilməsinin şərtləşdirilməsi halında) və vəzi-fəli şəxslərin, dövlət idarələrinin obyektiv göstəricilər mövcud ol-duqda müəyyən şəxsləri təltif etmək vəzifəsindən ibarətdir.³

O.S.İoffe və M.D.Şarqorodski həvəsləndirici normaların sovet hüquq sistemində xüsusi yer tutmasına diqqəti cəlb edərək göstə-rirdilər: «...Belə normanın (söhbət həvəsləndirici normadan gedir) tətbiqinə əsas verən davranış hüquqi cəhətdən məcburi olmayıb, sovet dövlətinin mənafeləri baxımından arzuolunandır. Buna görə də həmin normaların tələblərinin yerinə yetirilməməsi hüquqi cə-hətdən nəticəsiz qalmasa da, hüquqazidd deyil, digər tərəfdən isə həmin tələblərin yerinə yetirilməsi sadəcə hüququayğun olmayıb, həm də həvəsləndirmə üçün əsas qismində çıxış edir. Həvəsləndiri-ci normaların spesifikliyi bundan ibarətdir».⁴ Lakin fikrimizcə, hə-vəsləndirici normanın bu xarakteristikası S.S.Karinskinin fikri nə-zərə alınmaqla tamamlanmalıdır. S.S.Karinski belə hesab edirdi ki,

¹ Məlikova M.F. Hüquq nəzəriyyəsi: Dərslik. Bakı: Elm və təhsil, 2019, s.164

² Лазарев В.В. Применение советского права: Монография. Казань: Изд-во Казан. ун-та, 1972, с. 25

³ Недбайло П.Е. Применение советских правовых норм: Монография. М.: Госюриздат, 1960, с.40

⁴ Иоффе О.С., Шаргородский М.Д. Вопросы теории права. М., 1961, с.175
130

həvəsləndirici normanın göstərişlərinin yerinə yetirilməməsini hüquqi cəhətdən tam irrelevant hesab etmək olmaz, çünki dövlət müəyyən müsbət nəticələrin əldə edilməsinə görə həvəsləndirmə müəyyən etməklə, eyni zamanda, səlahiyyətli orqanların üzərinə həvəsləndirici normaların realizəsinə yardım göstərmək, bundan ötrü zəruri şərait yaratmaq vəzifəsini qoyur.¹

A.A.Abramova birincilər sırasında belə bir ideyanı irəli sürmüşdür ki, vicdanlı əməyə görə həvəsləndirmələr əmək intiza-mının təmin edilməsinin müstəqil hüquqi vasitəsi kimi nəzərdən keçirilməlidir.² S.S.Karinski belə hesab edirdi ki, həvəsləndirmə-nin əməyə tənzimləyici təsiri əmək intizamını tənzimləyən norma-larla müqayisədə daha geniş sahəyə şamil olunur³. A.V.Pyatakov həvəsləndirmə institutunu əmək intizamının möhkəmləndirilməsi-nin digər metodları ilə müqayisədə özünəməxsus hesab edirdi. La-kin onun fikrincə, əmək haqqı da maddi və mənəvi stimulları uz-laşdırmaqla həvəsləndirici funksiyanı yerinə yetirir. A.V.Pyatakov həvəsləndirmə tədbirlərinin prinsiplərini ifadə etmiş və onların sı-rasına aşağıdakıları aid etmişdi:

- 1) həvəsləndirmənin real əmək nailiyyətləri ilə əsaslandırıl-ması;
- 2) həvəsləndirmənin səlahiyyətli orqanın, yaxud vəzifəli şəxsin müvafiq əmək nailiyyətləri əldə edildikdə həvəsləndirmə tədbirlərinin tətbiqinə baxmaq və lazımı qaydada həll etmək vəzi-fəsində ifadə olunan təminatlılığı;
- 3) həvəsləndirmənin işçinin nailiyyətlərinə uyğunluğu;
- 4) həvəsləndirmə tədbirinin seçiminə işçinin şəxsiyyəti, əmək xidmətinin xarakteri və əmək intizamı ilə bağlı olan digər

¹ Каринский С.С. Материальные и моральные стимулы к повышению производительности труда (правовые вопросы): Монография. М.: Юрид.лит., 1966, с.26

² Экономическая политика КПСС, труд и право. М.: Изд-во Московско-го ун.-та, 1973, с.112-113

³ Каринский С.С. Материальные и моральные стимулы к повышению производительности труда (правовые вопросы): Монография. М.: Юрид.лит., 1966, с.184
131

komponentlər nəzərə alınmaqla diferensiasiyalı yanaşma əsasında həmin tədbirin səmərəliliyi;

5) həvəsləndirmə tədbirlərinin tətbiqinin bu məsələnin səlahiyyətli orqanlar və vəzifəli şəxslər tərəfindən, bir qayda olaraq, prosedurun bu və ya digər mərhələsində həmkarlar ittifaqı təşkilatlarının iştirakı ilə həllində təzahür edən demokratizmi;

6) həvəsləndirmənin aşkarlığı.¹

Fikrimizcə, həvəsləndirmənin prinsipləri sırasına ədalət prinsipi də aid edilə bilər. Dövlət və hüquq nəzəriyyəsi dərslərində qeyd olunduğu kimi, həvəsləndirmə aşağıdakı hallarda ədalətli hesab olunur:

a) dövlət qarşısında həqiqi xidmətlərə görə təyin olunduqda;

b) özünün təyinatına görə faydalı hərəkətin yerinə yetirilməsinə sərf olunmuş səylərə uyğun gəldikdə;

c) dövlətin həvəsləndirdiyi nəticələri əldə etmiş hər kəsin barəsində tətbiq olunduqda;

ç) qanunçuluq və əxlaq tələblərinə uyğun vasitələrlə əldə edilmiş nəticələrə görə təqdim olunduqda.²

V.N.Skobelkin həvəsləndirici normaların funksional təyinatını yalnız əmək intizamının möhkəmləndirilməsi üsulu (vasitəsi) kimi məhdudlaşdırmayıb fəhlə və qulluqçuların həvəsləndirilməsini tənzimləyən normaları iki qrupa ayırırdı: maddi-hüquqi və qeyri-maddi hüquqi tədbirlər. O yazırdı ki, bu normalar çoxsaylı və müxtəlif xarakterli olub əmək intizamı institutundan başqa, əmək müqaviləsi (işdə irəli çəkilmə), əmək haqqı, istirahət vaxtı (məzuniyyətin işçi üçün münasib vaxtda verilməsi) və s. kimi digər institutlarda da tətbiq olunur.³ Lakin hətta həvəsləndirici normalar sisteminin ən

geniş təfsirində belə onları stimullaşdırıcı normalarla eyniləşdirmək olmaz. V.M.Baranovun belə bir fikrini bölüşürük ki, hər hansı həvəsləndirici norma stimullaşdırıcı norma olsa da, hər hansı stimullaşdırıcı norma həvəsləndirici norma deyildir.¹

V.M.Lebedev yazır: «Əmək tərbiyəsinin vicdanlı işçiyə işinə vicdanla yanaşmayan fəhlə və qulluqçularla müqayisədə əlavə subyektiv hüquqların verilməsi üsullarının sistemi kimi xarakterizə olunan hüquqi metodu kimi stimullaşdırma, əsasən, müəyyən subyektiv hüquqların məhdudlaşdırılması, yaxud onlardan məhrum etmə üsullarının məcmusu ilə bağlı olan məcburetmə və ya əlavə hüquqi vəzifələrin işçinin üzərinə qoyulması metodu, nəhayət, inandırma hüquqi tərbiyə metodudur».²

Hüquq nəzəriyyəçiləri, artıq qeyd etdiyimiz kimi, hüquq normalarını müxtəlif meyarlar və əsaslar üzrə təsnifləşdirərkən xüsusi blok (sistem) qismində həm həvəsləndirici normaları, həm də tövsiyəedici normaları fərqləndirirlər.

L.İ.Spiridonov qeyd edir ki, normaların təsnifatında səlahiyyətli orqanlara həmin normaların hipotezasında nəzərdə tutulmuş şərtlər yarandıqda onları həvəsləndirməyə layiq şəxslərin barəsində tətbiq etmək hüququ verən həvəsləndirici normalar ...xüsusi yer tutur... Tövsiyəedici normalar da özünəməxsus xüsusiyyətlərə malik olub səlahiyyətli orqanların məsələlərin bu və ya digər dairəsinin həllinə və əvvəlcədən hüquqi qüvvəsi rəsmən tanınan müəyyən qərarın qəbul edilməsinə dair məsləhət və təkliflərini təsbit edir.³

A.S.Piqolkin də həvəsləndirici normaları ayrıca növ kimi fərqləndirərək göstərir ki, həvəsləndirici normalardan vicdanlı və məhsuldar əməyin həvəsləndirilməsi, vətəndaşların müsbət nümunələr əsasında tərbiyəsi, qabaqcıl təcrübənin yayılması üçün istifa-

¹ Пятаков А.В. Укрепление трудовой дисциплины. Правовые проблемы: Монография. М.: Наука, 1979, с.100-101,104

² Теория права и государства: Учебник / Под ред. В.В.Лазарева. М.: Право и закон, 2001, с.196

³ Скобелкин В.Н. Совершенствование правового регулирования поощрительных правоотношений в трудовых коллективах / XXVII съезд КПСС и правовые вопросы перестройки хозяйственного механизма. М., 1987, с.203-205

¹ Баранов В.М. Поощрительные нормы советского социалистического права: Монография. Саратов, 1978, с.32

² Лебедев В.М. Воспитательная функция советского трудового права: Монография. М.: Юрид. лит., 1981, с.27-28

³ Спиридонов Л.И. Теория государства и права: Учебник. М.: Проспект, 1999, с.163

də olunur.¹ V.V.Lazarevin redaktorluğu altında çıxmış dərslikdə həvəsləndirmə tədbirlərinin tətbiqi ilə bağlı məsələlərə hətta bütöv bir paragraf da ayrılmışdır (müəllif V.M.Baranov), hərçənd həvəsləndirici normalar daxili işlər orqanlarına tətbiqən nəzərdən keçirilir. V.M.Baranov həvəsləndirici normanın anlayışını ifadə etmişdir ki, bu da müəyyən elmi və təcrübi maraq doğurur. Onun fikrincə, həvəsləndirici norma dövlət üçün faydalı olan, hüquqi, yaxud ictimai vəzifələrin vicdanla yerinə yetirilməsindən və ya adi tələblərdən üstün nəticələrin əldə edilməsindən ibarət olan davranış variantına görə həvəsləndirmə tədbirinin tətbiq edilməsi imkanı və ya vəzifəsi haqqında ümumi xarakter daşıyan və dövlət tərəfindən təmin olunan göstərişdir.²

Əmək hüquq elmində uğurlu əməyə görə həvəsləndirmə xidmətlərin rəsmən tanınmasını, fəhlələrə, qulluqçulara, kolxozçulara ehtiram göstərilməsini və işdə nailiyyətlərə görə onlara imtiyazların verilməsini ifadə edirdi.³ İndi hüquqi təzahür kimi həvəsləndirmənin izahı bir qədər dəyişmişdir. K.N.Qusov və V.N.Tolkunovanın fikrincə, hüquqi mənada həvəsləndirmə dedikdə, əmək xidmətlərinin ictimai səviyyədə tanınması, həm ayrı-ayrı işçilərə, həm də işçi kollektivlərinə əmək qanunvericiliyi ilə müəyyən edilmiş həvəsləndirmə tədbirləri formasında ehtiram göstərilməsi başa düşülməlidir.⁴

M.V.Molodtsovun fikrincə, həvəsləndirmə dedikdə, çox vaxt müxtəlif fəaliyyət sahələrində istənilən fərqləndirmə, şəxsin uğurlarının təqdir etmə formaları başa düşülür.⁵

Biz O.V.Smironov və İ.O.Snigiryovanın verdiyi tərifə daha uğurlu hesab edirik: «Hüquqi kateqoriya kimi əməkdə nailiyyətlərə görə həvəsləndirmə dedikdə, işçinin əməyinin işəgötürən tərəfindən normativ aktlarda müəyyən edilmiş həvəsləndirmə tədbirlərinin tətbiqi şəklində işçinin əməyinin qiymətləndirilməsi haqqında əmrə (sərəncamda) ifadəsini tapması başa düşülməlidir».¹

A.M.Qasimov yazır: «İctimai əməyin təşkilində, əmək intizamının təmin edilməsində və möhkəmləndirilməsində işçilərin həvəsləndirilməsi xüsusi yer tutur. Əmək intizamının təmin olunması üsulu kimi həvəsləndirmə işdə əldə etdiyi müvəffəqiyyətlərlə əlaqədar işçinin xidmətlərinin cəmiyyət tərəfindən etirafının müəyyən formasıdır. O, işçiyə yalnız müsbət mənəvi təsir göstərməklə kifayətlənməyib, həm də müəyyən güzəşt və imtiyazların verilməsini şərtləndirir... Əmək hüququnda həvəsləndirmə dedikdə, əmək funksiyasının yüksək peşəkarlıq səviyyəsində yerinə yetirilməsində və müəssisədaxili intizam qaydalarına əməl edilməsində fərqlənmiş işçilər barəsində işəgötürən tərəfindən tətbiq olunan həvəsləndirə tədbirləri sistemi başa düşülür».²

Qüvvədə olan AR ƏM, təəssüf ki, yalnız bircə müvafiq maddə təsbit edir (185-ci maddə «Əmək və icra intizamına əməl edilməsinə görə fərqlənmiş işçilərin mükafatlandırılması»). Bu maddənin məzmununun əhatəli təhlili üçün onun mətnini nəzərdən keçirək.

Əmək funksiyasının yüksək peşəkarlıq səviyyəsində yerinə yetirilməsində, müəssisədaxili intizam qaydalarına əməl edilməsində fərqlənmiş işçilər işəgötürən tərəfindən:

- pul və ya qiymətli əşyalar hədiyyə edilməklə;
- əlavə məzuniyyət verilməklə;
- əmək haqqına fərdi əlavə edilməklə;
- daha yüksək məbləğdə fərdi sığorta edilməklə;

¹ Теория государства и права: Учебник/Под ред. А.С.Пиголкина. М.: Юрайт-Издат, 2005, с.352

² Теория государства и права: Учебник / Под ред. В.В.Лазарева. М.: Право и закон, 2001, с.201

³ Трудовое право. Энциклопедический словарь. М.: Советская энциклопедия, 1969, с.362-363

⁴ Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник. М.: Проспект, 2006, с.323

⁵ Молодцов М.В. Поощрения за успехи в труде: Монография. М., 1977, с.4

¹ Трудовое право: Учебник/Под ред. О.В.Смирнова, И.О.Снигиревой. М.: Проспект, 2007, с.454

² Qasimov A.M. Əmək hüququ: Dərslik. Bakı: Letterpress nəşriyyat evi, 2016, s.619-620

- sanatoriya-kurort müalicəsi, turist səfərləri yollayışının haqqı ödənilməklə;

- müəyyən edilmiş qaydada dövlət təltifinə təqdim olunmaq barədə vəsatət qaldırmaqla və digər həvəsləndirmə vasitələri ilə mükafatlandırılma bilərlər.¹

Fikrimizə, bu norma uğurlu ifadə olunmamışdır. Birincisi, söhbət həvəsləndirmələrdən getdiyi halda «mükafatlandırma» termininin işlədilməsi düzgün deyil. Bu termin əmək haqqı, əməyin ödənilməsi ilə bağlı münasibətlərdə işçinin sərf etdiyi əmək səylərinin ekvivalenti kimi tətbiq oluna bilər. İkincisi, göstərilən maddədə əmək və icra intizamından söz açıqlaraq göstərilir ki, işçi müəssisədaxili intizam qaydalarına əməl edilməsinə görə mükafatlandırılma bilər.

Maddənin belə redaksiyası tam aydın deyil, çünki belə çıxır ki, işçi müəssisədaxili intizam qaydalarına əməl etdiyinə görə həvəsləndirilməyə layiqdir.

AR ƏM-in 185-ci maddəsinin məzmunundan belə bir nəticə çıxır ki, qanunverici işdə uğurlara görə həvəsləndirmələrin iki əsas növünü müəyyən edir və həmin həvəsləndirmə növləri işəgötürən tərəfindən müstəqil surətdə müəyyən olunur. AR ƏM-in 185-ci maddəsinə görə işəgötürən tərəfindən müəyyən edilmiş qaydada vəsatət qaldırılmaqla fərqlənmiş işçilər dövlət təltifinə təqdim oluna bilər. Həvəsləndirmə işəgötürənin əmri ilə rəsmiləşdirilməlidir, yəni yazılı formaya malik olmalıdır. Əmrdə mütləq həvəsləndirmənin hansı konkret əmək nailiyyətlərinə görə tətbiq olunması və onun növü (tədbiri) göstərilməlidir. Bu və ya digər işçi barəsində həvəsləndirmə tədbirinin tətbiqinin mühüm meyarı qismində vicdanlı əmək kateqoriyası çıxış edir, hərçənd qanunverici bu anlayışın rəsmi tərifini təsbit etmir. Əmək hüquq elmində isə belə təriflər ifadə olunmuşdur. Məsələn, P.A.Çikanovanın fikrinə, vəzifələrin, işin yerinə yetirilməsinə verilən tələblərə dəqiq surətdə uy-

ğun gəlməklə, vəzifə təlimatlarının, işlərin ixtisas xarakteristikalarının, əməyin mühafizəsi üzrə təlimat və tələblərlə müəyyən edilmiş qaydalara və normalara, işçinin əmək funksiyasını tənzimləyən digər sənədlərə, təşkilatda müəyyən olunmuş müəssisədaxili intizam qaydalarına əməl olunmaqla icrası vicdanlı əmək hesab olunmalıdır.¹

Nəzərə almaq lazımdır ki, AR ƏM-in 185-ci maddəsində verilmiş həvəsləndirmə tədbirlərinin siyahısı qəti deyil, hərçənd təəssüf ki, həmin maddə belə bir qeyd-şərt təsbit etmir. Belə ki, həvəsləndirmə tədbirlərinə AR ƏM-in 11-ci maddəsinin işəgötürənin müvafiq vəzifələrə işçilərin işgüzar keyfiyyətlərinə, onların işinin nəticələrinə, peşəkarlıq səviyyəsinə müvafiq surətdə irəli çəkmək hüququ haqqındakı «g» bəndini aid etmək zəruridir. Bundan başqa, AR ƏM-in 185-ci maddəsində 1971-ci il ƏQM-si ilə müqayisədə çox ciddi boşluq var.

Azərbaycan SSR ƏQM-nin 134-cü maddəsinin ikinci hissəsində həvəsləndirmə tədbirləri sadalandıqdan sonra göstərilirdi ki, daxili əmək nizam qaydalarında və intizam nizamnamələrində başqa həvəsləndirmə tədbirləri də nəzərdə tutula bilər.² Buna görə də AR ƏM-in 185-ci maddəsinə belə bir qaydanın əlavə edilməsini və bu yolla boşluğun aradan qaldırılmasını zəruri hesab edirik.

Bu qayda AR ƏM-in 22-ci maddəsində təsbit olunmuş kollektiv müqavilə və sazişlərin başlıca prinsiplərindən biri olan kollektiv müqavilə və sazişin məzmununa dair məsələlərin müzakirəsində tərəflərin müstəqilliyi və könüllülüüyü prinsipinin təsbitini tapdığı «b» bəndi ilə uyğunluq təşkil edəcəkdir. Buradan belə bir məntiqi nəticə çıxır ki, həvəsləndirici normaların mənbəyi qismində müxtəlif növ kollektiv əmək sazişləri və digər lokal hüquqi aktlar çıxış edə bilər. Bu zaman həvəsləndirici normaların sosial-hüquqi təbiətinin nəzərə alınması zəruridir. Bu normalar işçilərin vəziyyətini pisləşdirməyib onların barəsində maddi və yaxud mənəvi hə-

¹ Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı: Hüquq Yayın Evi, 2021, s.139-140

¹ Трудовое право России: Учебник/Под ред. Ю.П.Орловского, А.Ф.Нуртдиновой. М.: МЦФЕР, 2004, с.486

² Azərbaycan SSR Əmək Qanunları Məcəlləsi. Bakı: Azərnəşr, 1972, s.82

vəsləndirmə tədbirlərinin tətbiqinə yönəlmişdir.

M.N.Marçenko həvəsləndirici və tövsiyəedici normaları hüquqi təbiəti etibarilə hüquq müəyyənəedici normalara aid edir. Onların xüsusi növ kimi fərqləndirilməsini isə bu normaların insanların davranışına və ictimai münasibətlərə sosial-psixoloji (motivləşdirici) təsirinin xüsusiyyətləri ilə bağlayır¹. V.D.Perevalov tövsiyəedici normaları olduqca yığcam xarakterizə edərək belə bir qısa ifadə ilə kifayətlənmişdir ki, bu tip normalar «adətən, qeyri-dövlət müəssisələrinə ünvanlanır və dövlət üçün arzuolunan davranış variantlarını təsbit edir».²

«Tövsiyə» termini məsləhət, müəyyən hərəkət tərzı haqqında göstəriş anlamını verir.³ Məlum olduğu kimi, tövsiyə metodu SSRİ-də sovet hüququnun kolxoz hüququ kimi bir sahəsində xüsusilə geniş yayılmışdı, lakin bu, heç də ondan digər sahələrdə, o cümlədən əmək hüququnda istifadə edilməsinin mümkün olmadığı ifadə etmir.

Ümumi şəkildə tövsiyələr bu və ya digər dövlət orqanının əmək hüququnun subyektlərinə, başlıca olaraq, müəssisələrə, digər təsərrüfat və istehsalat birliklərinə müraciətinin xüsusi hüquqi forması kimi çıxış edirdi. Tövsiyələrin hüquqi xarakteri onunla şərtlənir ki, onlarda bu və ya digər şəkildə dövlətin iradəsi ifadə olunur. Lakin dövlətin iradəsi bu halda göstəriş xarakteri, imperativ xarakter daşımır, yalnız cəmiyyət və dövlət üçün arzuolunan davranış variantlarını göstərir. Dövlətin «məsləhətləri» özünün real təcəssümünü, bir qayda olaraq, müxtəlif növ lokal hüquqi aktlarda, məsələn, işçilərin mükafatlandırılması haqqında əsasnamələrdə, illik işin yekunlarına görə mükafatın ödənilməsi qaydası və şərtləri haqqında tövsiyələrdə tapır. SSRİ Dövlət Əmək Komitəsinin Üİ-

¹ Теория государства и права: Учебник / Под ред. М.Н.Марченко. М.:Зерцало, 2004, с. 688-689

² Теория государства и права: Учебник / Отв. ред. В.Д.ПЕРЕВАЛОВ. М.: Норма, 2004, с.165

³ Большой юридический энциклопедический словарь / Сост. А.Б.Барихин. М.: Книжный мир, 2003, с. 542

НІМŞ-lə razılaşdırma əsasında 1984-cü il iyulun 20-də təsdiqlədiyi «Müəssisələrin, idarələrin, təşkilatların fəhlə və qulluqçuları üçün nümunəvi müəssisədaxili intizam qaydaları» tövsiyə aktı qismində çıxış edirdi. Onun əsasında artıq konkret müəssisə üçün müəssisədaxili intizam qaydaları işlənib hazırlanırdı. Demək olar ki, dövlət tövsiyələrinin lokal normayaratma prosesinə təsiri sovet cəmiyyəti şəraitində əhəmiyyətli xarakter daşıyırdı. Bazar cəmiyyəti iqtisadi münasibətlərdə, o cümlədən xüsusi mülkiyyətə əsaslanan müəssisələrin fəaliyyətində dövlətin rolunu inkar etmir, əksinə, bazar iqtisadiyyatı şəraitində dövlətin «məsləhətləri»nin, yəni tövsiyə xarakterli aktların rolu daha da artır.

BƏT indiyə kimi 3 bəyannamə, 189 Konvensiya və 203 tövsiyə qəbul etmişdir. Məlum olduğu kimi, Tövsiyələr Konvensiyalarla yanaşı, BƏT-in qəbul etdiyi beynəlxalq normativ aktların əsas növüdür. Konvensiyalardan fərqli olaraq, tövsiyələr ratifikasiya olunmur və dövlətlər üçün digər hüquqi öhdəliklər doğurmur. Tövsiyələr təşkilat üzvlərinə onlarda təsbitini tapmış normaların hər bir ölkənin vəziyyətinin xüsusiyyətləri nəzərə alınmaqla tətbiqi üzrə geniş imkanlar verir. Eyni zamanda, onlar tam, yaxud qismən tətbiq oluna bilər.

İ.Y.Kiselyov yazır: «Onu da qeyd edək ki, tövsiyə beynəlxalq müqavilə deyildir və təsdiqlənmə tələb etmir. O, dövlətlərə ünvanlanmış arzu, müvafiq normaları milli qanunvericiliyə daxil etmək təklifidir (məsləhətdir). Tövsiyə milli qanunvericiliyin təkmilləşdirilməsi üçün zəruri olan dünya təcrübəsinə istiqamətlənməkdən ötrü materialı təsbit edir. Başqa sözlə, tövsiyə informasiya mənbəyi və milli qanunvericiliyin təkmilləşdirilməsi üçün mümkün modeldir. Tövsiyə konvensiyaların müddəalarını açıqlayır, dəqiqləşdirir, bəzən isə tamamlayır, onların məzmununu daha tam və çevik edir, bu və ya digər beynəlxalq normalardan istifadə məsələsinin həllində dövlətlər üçün seçim imkanlarını genişləndirir».¹

¹ Киселев И.Я. Сравнительное трудовое право: Учебник. М.: Проспект, 2005, с.54

III FƏSİL

ƏMƏYİN HÜQUQİ TƏNZİMLƏNMƏSİNİN KOLLEKTİV MÜQAVİLƏ VƏ LOKAL METODLARI

3.1. Sosial tərəfdaşlığın anlayışı və sistemi

Ümumi hüquq nəzəriyyəsində bəzi alimlər başlıca olaraq ümumi hüquq sahələri üçün xarakterik olan imperativ (avtoritar) metodlarla yanaşı, xüsusi hüquq üçün müqavilə (dispozitiv) metodu fərqləndirərək bəzən onu avtonom metod adlandırırlar.¹ A.V.Polyakovun fikrincə, muxtariyyət metodu tənzimlənən münasibətlərin iştirakçılarına öz hüquq və vəzifələrini hüquq normaları ilə müəyyən edilmiş hədudlar daxilində müəyyən etmək imkanı verir. Bu zaman tərəflər könüllü surətdə və qarşılıqlı razılıq əsasında bir-birinə münasibətdə öz üzərinə vəzifələr götürən bərabər subyektlər qismində çıxış edirlər.²

M.F.Məlikova yazır: «Muxtariyyət və tərəflərin hüquq bərabərliyi metodu, adından göründüyü kimi, ictimai münasibətlərdə tərəflərin sərbəstliyi, bir-biri qarşısında bərabər mülki hüquqlarını nəzərdə tutur».³

Beynəlxalq əmək hüququ sahəsində görkəmli mütəxəssis İ.Y.Kiselyov da oxşar terminologiyadan istifadə etmişdir. Onun fikrincə, muxtariyyət metodu dövlətin sahibkarlar və zəhmətkeşlərin təşkilatları tərəfindən işlənilib hazırlanan əməyin hüquqi tənzimlənməsi mənbələrini sanksiyalaşdırmasıdır. Bir qayda olaraq, bu keyfiyyətdə müəssisə, sahə, region səviyyəsində qəbul edilən lokal hüquq mənbələri, habelə işçilərin və işəgötürənlərin fərdi sazişləri çıxış edir. Buna görə də muxtariyyət metodu bəzən əks mərkəzləşdirilmiş metod adlandırırlar.⁴

Rus mülki hüquqçusu İ.A.Pokrovski yazırdı ki, əgər ümumi hüquq münasibətlərin hüquqi mərkəzləşdirilməsi sistemdirsə, mülki hüquq, əksinə, hüquqi əks mərkəzləşdirmə sistemidir: o, öz mahiyyəti etibarilə özünü müəyyən edən çoxlu mərkəzlərin mövcudluğunu nəzərdə tutur. Ümumi hüquq subordinasiya sistemi olduğu halda, mülki hüquq koordinasiya sistemidir; birinci hakimiyyət və tabeçilik sahəsidirsə, ikinci azadlıq və xüsusi təşəbbüs sahəsidir... Hər iki hüquqi tənzimləmə üsulu nəzəri cəhətdən ictimai münasibətlərin hər hansı sahəsində tətbiq oluna bilər¹. Fikrimizcə, qeyd olunan fikir müqavilə hüququnun ümumi nəzəriyyəsinin yaradılması üçün mühüm nəzəri əhəmiyyətə malikdir. Belə bir nəzəriyyənin işlənilib hazırlanması cəhdlərinə hüquq nəzəriyyəçilərinin əsərlərində rast gəlmək mümkündür. M.N.Marçenko digər alimlərlə yanaşı, beynəlxalq və milli hüququn çoxlu müqavilələri sırasında normativ xarakterli müqavilələri fərqləndirərək göstərir ki, sonuncu müqavilələr müqavilə aktlarının bir növü olub müqavilə aktlarının bütün qalan növlərinə, yəni bütün müqavilə növlərinə xas olan ümumi əlamətlərə, «universal əlamətlər»ə malikdir.² Hüquqi müqavilənin ümumnəzəri anlayışı, o cümlədən «universal əlamətləri», məsələn, A.D.Koretskinin «Müqavilə haqqında təliminin nəzəri-hüquqi əsasları» monoqrafiyasında ifadə olunmuşdur.³

Yuxarıda qeyd etdiyimiz kimi, müddəli əməyin hüquqi tənzimlənməsinin müasir bazar mexanizmi iki fərqli metoda – dövlət (mərkəzləşdirilmiş) və müqavilə metoduna əsaslanır. Öz növbəsində, sonuncu metod əməkşünas alimlər tərəfindən iki müstəqil növə ayrılır: kollektiv müqavilə və fərdi müqavilə metodlarına. Bu konstruksiya elmi kəşf olmayıb, qüvvədə olan əmək qanunvericiliyindən irəli gələn məntiqi nəticədir. Bu metodlar arasında həm

¹ Поляков А.В. Общая теория права: Проблемы интерпретации в контексте коммуникативного подхода: Курс лекций. СПб, 2004, с.738

² Поляков А.В. Общая теория права: Проблемы интерпретации в контексте коммуникативного подхода: Курс лекций. СПб, 2004, с.738-739

³ Məlikova M.F. Hüquq nəzəriyyəsi: Dərslük. Bakı: Elm və Təhsil, 2019, s.235

⁴ Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право: Учебник. М.: Дело, 1999, с.29

¹ Покровский И.А. Основные проблемы гражданского права: Монография. М.: Статут, 1998, с.40

² Марченко М.Н. Источники права: Учебное пособие. М.: Проспект, 2005, с.286

³ Корецкий А.Д. Теоретико-правовые основы учения о договоре: Монография. СПб: Изд-во Р.Асланова «Юридический центр прессы», 2001, с.41

mühüm fərqlər, həm də ümumi əlamətlər mövcuddur. Onlar eyni hüquqi tənzimləmə predmetinə malikdir ki, vaxtilə V.A.Tarasova bunu qeyd etmişdi.¹

Təəssüf ki, əmək hüququ üzrə elmi və tədris ədəbiyyatlarında bu mühüm amilə yetərinə diqqət yetirilmir. Belə bir mühüm faktı da qeyd etməmək olmaz ki, əmək münasibətlərinin dövlət tənzimlənməsi (dövlət normalaşdırılması) və kollektiv müqavilə (sosial tərəfdaşlıq) kimi metodları eyni (ümumi) hüquqi vasitələrdən, yəni qadağan, icazə, göstəriş, həvəsləndirmə və tövsiyələrdən istifadə edirlər.

Aydındır ki, fərqlər, birincisi, kollektiv müqavilə aktlarının normalarının məhdud qüvvəyə, lokal xarakterə malik olmasından, ikincisi, onların dövlətin normativ hüquqi aktlarına hüquqi tabeçiliyindən ibarətdir. Sadalanan hüquqi tənzimləmə metodları vahid hüquqi bazaya malikdir. Belə baza qismində AR ƏM-in 2-ci maddəsinin üçüncü hissəsində təsbitini tapmış və bütövlükdə ümumi vəzifələrin həllinə yönəlmiş əsas prinsiplər sistemi çıxış edir. Əmək qanunvericiliyinin əsas vəzifələrindən birini əmək sahəsində işçilərin və işəgötürənlərin mənafeləri balansının təmin edilməsi təşkil edir. Belə spesifik vəzifə obyektiv surətdə əmək sahəsində işçinin və işəgötürənin faktiki, yəni iqtisadi bərabərsizliyindən və əməyin kollektiv xarakteri ilə əlaqədar işçi və işəgötürənin rolunun fərqlənməsindən irəli gəlir. İşçi və işəgötürən bərabər hüquqlu tərəflər deyil, çünki işəgötürən istehsal vasitələrinin sahibi olduğundan, üstün mövqeyə malik olub işçi üçün iqtisadi cəhətdən əlverişsiz əmək şərtlərini müəyyən edə bilər.

İctimai-əmək münasibətlərinin dövlət tərəfindən tənzimlənməsi eyni vaxtda əmək şərtlərinin vahidliyini və diferensiasiyasını təmin edərək müvafiq dövlət standartlarını müəyyən edir, onların bütün müəssisələr (işəgötürənlər) üçün məcburi olan təminatlarını təmin edir. Dövlətin təsbit etdiyi qanunvericilik normaları bəzi təminatların minimum səviyyəsini müəyyən edir. Əmək şərtlərinin

dövlət standartları müxtəlif səviyyələrdə sosial tərəfdaşlıq sazişlərinin bağlanması üçün çıxış nöqtəsi kimi çıxış edir. İctimai-əmək (sosial-əmək) münasibətlərinin dövlət (mərkəzləşdirilmiş) tənzimlənməsi dövlətin əmək sahəsində qanunvericilik aktları və digər normativ hüquqi aktlar qəbul etməsi formasında həyata keçirilir. Həmin aktların əsas məqsədini işəgötürən və işçilər arasındakı münasibətlərin hüquq tənzimlənməsi təşkil edir. Bu zaman həmin subyektlərin fərqli hüquqi və iqtisadi vəziyyəti nəzərə alınır, demək olar ki, dövlət vurğunu işçinin işəgötürənin sahibkarlıq hakimiyyətindən və ayrı-ayrı işəgötürənlər tərəfindən ifrat istismardan müdafiəsinə yönəldir.

R.Y.Məmmədovun fikrincə, bazar şəraitində mərkəzləşdirilmiş tənzimləmə mühüm mövqeyini saxlayaraq muzzdlu əmək şəxslərinin əmək hüquqlarını təmin edir və mənafələrini müdafiə edir.¹

Məlum olduğu kimi, əməyin bir sıra əsas şərtləri qanunverici tərəfindən birbaşa müəyyən olunur (birbaşa tənzimləmə) və məhz dövlətin müstəsna səlahiyyətinə aiddir.

Onlara minimum əmək haqqının, məzuniyyətin minimum müddətinin, əmək və icra intizamının pozulmasına görə tənbehlərin növlərinin, vurulmuş maddi ziyana görə ödənilən məbləğin və s. müəyyən edilməsi aiddir. Əmək şərtlərinin qanunlarda və digər normativ hüquqi aktlarda təsbitini tapmış dövlət standartları bilavasitə tətbiq olunur, yəni onların normativ müqavilələrdə, yaxud müəssisənin lokal aktlarında hansısa formada konkretləşdirilməsi tələb olunmur.

Bazar iqtisadiyyatı və mülkiyyət formalarının müxtəlifliyi şəraitində dövlət (mərkəzləşdirilmiş) tənzimləmə sferası daralır və müvafiq surətdə müəssisələrin iqtisadi vəziyyətindən asılı olaraq əmək münasibətlərinin kollektiv müqavilə ilə lokal tənzimlənməsinin hədləri genişlənir. Deməli, əmək münasibətlərinin tənzimlənməsinin hüquqi metodları hazırda mülkiyyətçinin hüquqlarının, işçilərin kollektiv və şəxsi mənafələrinin və hüquqlarının üzvi surət-

¹ Тарасова В.А. Предмет и понятие локальных норм права//Правоведение, 1980, №7, с. 65-66

¹ Məmmədov R.Y. Əmək hüququnun mənbələri: Monoqrafiya. Bakı: Qanun, 2011, s.116

də uzlaşdırılmasını, istehsalın və sosial sahənin səmərəli inkişafını təmin etməlidir.

Sovet dövründə əməyin hüquqi tənzimlənməsinin hakim metodunu mərkəzləşdirilmiş metod təşkil edirdi, lokal metod isə əlavə və formal xarakter daşıyırdı. Hazırda qanunvericimizin qarşısında tənzimləmənin hər iki növünün optimal uzlaşmasını tapmaq kimi çətin bir vəzifə durur. Ölkəmizin iqtisadi inkişaf səviyyəsi hələ işçilərin əmək şərtlərinin müəyyən edilməsi və bütün sosial problemlərin həlli ilə bağlı məsələlərin işəgötürənlərə həvalə edilməsi-nə imkan vermir.

Digər tərəfdən, vaxtilə tərkibində olduğumuz SSRİ-nin tarixi təcrübəsinin göstərdiyi kimi, sərt dövlət (mərkəzləşdirilmiş) tənzimləməsi işçilərin iqtisadi fəallığını aşağı salır, əmək məhsuldarlığının və istehsalın ümumi səmərəliliyinin azalmasına səbəb olur. R.İ.Kondratyev yazırdı ki, mərkəzləşdirilmiş və lokal hüquqi tənzimləmənin düzgün uzlaşdırılması əmək hüququ normalarının səmərəliliyinin yüksəldilməsi, yəni normanın faktiki qüvvəsi ilə qanunvericinin məqsədləri arasında fərqi azaldılması üsullarından biridir.¹

R.Y.Məmmədov haqlı olaraq qeyd edir ki, hal-hazırda ölkəmizdə elə bir vəziyyət yaranmışdır ki, əmək sahəsində ictimai münasibətlərin tənzimlənməsinin mühüm hissəsi qeyri-dövlət tənzimlənməsi səviyyəsinə, sosial tərəfdaşlıq sazişləri, kollektiv müqavilələr və lokal normativ hüquqi aktlar səviyyəsinə keçirilmişdir.² Q.V.Xnıkin yazır ki, bu gün bir tərəfdən mərkəzləşdirilmiş, kollektiv müqavilə və fərdi müqavilə ilə tənzimləmənin, digər tərəfdən əmək şərtlərinin lokal tənzimlənməsinin nisbətini yeni modellərinin formalaşmasından söz açmaq olar.³

¹ Кондратьев Р.И. Сочетание централизованного и локального правового регулирования трудовых отношений / Вопросы государства и права развитого социалистического общества. Харьков, 1975, с. 160-162

² Мəmmədov R.Y. Əmək hüququnun mənbələri: Monoqrafiya. Bakı: Qanun, 2011, s.115-116

³ Хныкин Г.В. Локальные источники трудового права: состояние и варианты развития / Источники российского права: вопросы теории и истории: Учебное пособие / Отв.ред. М.Н.Марченко. М.: Норма, 2005, с.179-254

Y.N.Nurqaliyevanın fikri müəyyən elmi maraq doğurur. Onun fikrincə, bazar şəraitində əmək münasibətlərinin tənzimlənməsinin əsas formasını təşkil edən sosial tərəfdaşlıq qaydasında tənzimləmə bir sıra növləri ehtiva edir: a) müəssisə səviyyəsində – kollektiv müqavilə; b) region, sahə səviyyəsində – regional və sahəvi tarifi və digər sosial-iqtisadi sazişlər; c) ümumdövlət səviyyəsində – baş kollektiv saziş.¹

Fikrimizcə, məzmunun və hüquqi formanın qarışdırılması baş vermişdir. Bu halda məzmun dedikdə, əmək hüququnun subyektləri, işəgötürənlər və işçilər, işəgötürənlərin və işçilərin nümayəndələri arasında qarşılıqlı əlaqə başa düşülməlidir. Kollektiv müqavilələr və kollektiv əmək sazişləri bu qarşılıqlı əlaqələri ifadə edən hüquqi formalar qismində çıxış edir. V.A.Mixeyev qarşılıqlı əlaqənin bu növünü ictimai münasibətlərin xüsusi tipinə aid edərək onun altı əsas əlamətini göstərirdi². Düzdür, bu barədə digər fikirlər də mövcuddur, bəzən sosial tərəfdaşlığa «sosial-əmək münasibətlərinin ...tənzimlənməsi üsulu»,³ «sosial sülhün təmin edilməsi məqsədilə işçilərin və işəgötürənlərin mənafeələrinin uzlaşdırılması üsulu»⁴ kimi tərif verilir.

Əməkşünas alimlər arasında sosial tərəfdaşlığın ilk elmi təriflərindən birini İ.O.Snigiryova vermişdir: «Sosial tərəfdaşlıq işəgötürən, dövlət orqanları və müddü işçilərin nümayəndələri arasında yaranan, danışıqlara, əmək və digər sosial-iqtisadi məsələlərin tənzimlənməsində qarşılıqlı məqbul qərarların axtarışına əsaslanan qarşılıqlı münasibətlər sistemidir».⁵ Qeyd edək ki, göstə-

¹ Нурғалиева Е.Н. Механизм правового регулирования трудовых отношений в условиях многоукладной экономики. (По материалам России и Казахстана): Дис. ...докт.юр. наук. СПб., 1993, с. 120-121

² Михеев В.А. Основы социального партнерства: теория и политика: Учебник для вузов. М.: Экзамен, 2001, с. 26-28

³ Семигин Г.Ю. Социальное партнерство в современном мире. М.: Мысль, 1996, с.12

⁴ Нуртдинова А.Ф. Некоторые аспекты становления социального партнерства в России//Проблемы теории и практики управления, 1995, №3, с. 122

⁵ Новое в законодательстве о коллективных договорах и соглашениях. Практический комментарий / Под ред. И.О.Снигиревой. М.:МГП «Эрус», 1992, с. 49

rilən tərifdə müəllif əsas vurğunu sosial tərəfdaşlığın «qarşılıqlı münasibətlər sistemi» kimi əlamətinin üzərinə salır. Bu isə öz növbəsində göstərir ki, sosial tərəfdaşlıq mürəkkəb sistemdir. Əmək qanunvericiliyi bu fikri bir daha təsdiqləyir.

A.M.Kurennoyın verdiyi tərif də xüsusi maraq doğurur. Onun fikrincə, sosial tərəfdaşlıq sistemdir, lakin «qarşılıqlı münasibətlər sistemi» deyil, «təşəkkül tapmış orqanlar sistemidir». A.M.Kurennoy da öz tərifində vurğulayır ki, sosial tərəfdaşlıq «əmək sahəsində real sosial tərəfdaşlar arasında sosial ədaləti təmin edən müvafiq qərarların axtarışına yönəlmiş münasibətlərin qurulması sistemidir», «sosial tərəfdaşlıq ideyası sənaye dünyasının ideyasıdır».¹ Fikrimizcə, A.M.Kurennoyın iqtibas gətirilən fikri sosial tərəfdaşlığın sosial cəhətini, daha dəqiqi, sosial-siyasi cəhətini açıqlayır. Təsadüfi deyil ki, bəzi müəlliflər sosial tərəfdaşlığı yeni ideologiya, «sinfi mübarizə» ideologiyasına zidd olan əmək və kapital arasında, işçilər və işəgötürənlər arasında «sinfi sülh» ideologiyası kimi nəzərdən keçirirlər.²

Sosial tərəfdaşlığa İ.Y.Kiselyov tərəfindən verilmiş tərif xüsusi maraq doğurur. Onun fikrincə, sosial tərəfdaşlıq həm milli, həm də beynəlxalq əmək normalarının yaradılmasının və tətbiqinin gedişində, habelə əmək mübahisələri həll edərəkən təşkilatların və sahibkarların könüllü, tərəflərin müstəqilliyinə və hüquq bərabərliyinə əsaslanan sıx qarşılıqlı fəaliyyətidir (dialog, məsləhətləşmələr, danışıqlar).³

Əmək hüququ sahəsində tanınmış alim Z.İ.Cəfərov göstərir ki, bizim qanunvericilik, əsasən də «Kollektiv müqavilələr və sazişlər haqqında» AR qanunu, habelə Azərbaycan Respublikasının yeni Əmək Məcəlləsi «sosial tərəfdaşlıq», «sosial tərəfdaşlar» və

digər bu kimi terminlərdən istifadə etmir. Lakin bu bizim respublikamızda kollektiv müqavilənin tərəfləri arasında real tərəfdaşlıq münasibətlərinin olmaması demək deyildir.¹ Biz görkəmli alim Z.İ.Cəfərovun bu fikri ilə tamamilə razılaşırıq.

Z.İ.Cəfərovun fikrincə, sosial tərəfdaşlıq – işçilərin kollektivi (və ya onların nümayəndəli orqanı) ilə işəgötürənlər (onların nümayəndələri), o cümlədən dövlət icra hakimiyyəti orqanları arasında birgə istehsal - iqtisadi və sosial nəticələrə nail olmaq məqsədilə qarşılıqlı inama, tərəfdaşlığa, hüquqi və mənəvi borca əsaslanan qarşılıqlı münasibətlər sistemidir.² Beləliklə, sosial tərəfdaşlıq çoxmənalı ümumiləşdirilmiş kateqoriya olub sosial-əmək, sosial-iqtisadi, sosial-siyasi, hüquqi və nəhayət, əxlaqi-mənəvi aspektləri ehtiva edir.

Beynəlxalq Əmək Təşkilatının 1981-ci ildə qəbul edilmiş «Kollektiv danışıqlara kömək göstərilməsi haqqında» 163 nömrəli Tövsiyəsində və kollektiv danışıqların aparılması, kollektiv müqavilələrin bağlanması üzrə bir sıra digər tövsiyələrində «əməkdaşlıq» termini işlədilir, hərçənd tərəflər çox vaxt sosial tərəfdaş adlandırılır. «Sosial-əmək münasibətləri sahəsində korporativ sazişlər» monoqrafiyasının müəllifləri sosial tərəfdaşlığın RF ƏM-in 23-cü maddəsində təsbitini tapmış aşağıdakı tərifinə istinad edirlər: «Sosial tərəfdaşlıq işçilər (işçilərin nümayəndələri), işəgötürənlər (işəgötürənlərin nümayəndələri), dövlət hakimiyyəti orqanları, yerli özünüidarə orqanları arasında mövcud olan, əmək münasibətlərinin və onlarla bilavasitə bağlı olan digər münasibətlərin tənzimlənməsi məsələlərinə dair işçilərin və işəgötürənlərin mənafeələrinin uzlaşdırılmasının təmin edilməsinə yönəlmiş qarşılıqlı münasibətlər sistemi kimi çıxış edir».³ Onların fikrincə, sosial tərəfdaşlıq hüquqi kateqoriya kimi yarım sistemlərdən ibarət olan mürəkkəb

¹ Куренной А.М., Маврин С.П., Хохлов Е.Б. Современные проблемы российского трудового права // Правоведение, 1997, №2, с.28-29

² Щеглова С.Н. Социальное партнерство в сфере трудовых отношений / Библиотека профсоюзного активиста, 1995, № 11, с.26

³ Киселев И.Я. Международно-правовое регулирование труда (международные стандарты труда): Учебное пособие. М., 1995, с.74-76

¹ Cəfərov Z.İ. Bazar iqtisadiyyatına keçid dövründə Azərbaycan Respublikasında kollektiv müqavilə: Monoqrafiya. Bakı: Qanun, 2003, s. 86-87

² Cəfərov Z.İ. Bazar iqtisadiyyatına keçid dövründə Azərbaycan Respublikasında kollektiv müqavilə: Monoqrafiya. Bakı: Qanun, 2003, s. 89

³ Трудовой кодекс Российской Федерации. М.: Эксмо, 2021, с.19

sistemdir.¹

Z.İ.Cəfərov qeyd edir ki, yuxarıdakı təriflərdən göründüyü kimi, bu anlayışın müəllifləri diqqətlərini danışıqlar prosesində, tərəflərin qarşılıqlı maraqlarının razılaşdırılması üzrə qarşılıqlı münasibətlərə, danışıqlar və razılaşmalar prosesində yaranan münasibətlərə yönəltmişlər. Biz isə hesab edirik ki, əmək sferasında yaranan sosial-tərəfdaşlıq münasibətlərinin mahiyyəti nəinki müzdü işçilərlə işəgötürənlərin maraqlarının razılaşdırılmasında, həm də bu subyektlər arasında faktik olaraq formalaşan sabit sosial əlaqələrdə ifadə olunur. Qısaca desək, sosial tərəfdaşlıq özü danışıqlar prosesidir, yəni danışıqlar gedişində yaranan münasibətlər sistemidir. Lakin o, başlıca olaraq faktik nəticədi, kollektiv müqavilələrin əsas müddəalarının faktik realizəsidir.²

Sosial tərəfdaşlıq sahəsində yaranmış qarşılıqlı münasibətlər sisteminə aşağıdakı yarım sistemlər inkişaf etmişdir: əlamətlər sistemi, prinsiplər sistemi, subyektlər sistemi (tərəflər, iştirakçılar, orqanlar), səviyyələr sistemi, formalar sistemi, prosedurlar sistemi, hüquq aktları sistemi, hüquqi tənzimləmə üsulları sistemi, sosial tərəfdaşlıq subyektlərinin mənafeləri sistemi, sosial tərəfdaşlıq subyektlərinin hüquqları, vəzifələri və məsuliyyət sistemi, nəzarət sistemi. Monoqrafiya müəlliflərinin fikrincə, məcmu halında yarım sistemlər əmək münasibətlərinin və onlarla bilavasitə sıx bağlı olan digər münasibətlərin dövlət tərəfindən və müqavilə ilə tənzimlənməsinin uzlaşdırılmasına təkan verir. Bu yarım sistemlərdə işçilərin, işəgötürənlərin, onların birliklərinin həmin münasibətlərin müqavilə ilə tənzimlənməsində iştirak hüququ kompleks şəkildə realizə olunur.³

Məlum olduğu kimi, RF ƏM-də sosial tərəfdaşlıq münasibət-

lərinə «Əmək sahəsində sosial tərəfdaşlıq» adlı 7 fəsildən və 32 maddədən ibarət xüsusi bölmə həsr olunmuşdur. AR ƏM-də də müvafiq bölmə var, lakin o, «Kollektiv müqavilə və saziş» adlanır. Hərçənd ad müxtəlifliyi həmin normalar kompleksinin sosial mahiyyətinə və funksional roluna təsir göstərmir. Bu, AR ƏM-in böyük və mürəkkəb bir bölməsi olub, aşağıdakı dörd fəsildən ibarətdir: III fəsil – «Kollektiv müqavilə və sazişin bağlanması ümumi qaydaları», IV fəsil – «Kollektiv danışıqlar», V fəsil – «Kollektiv müqavilə», VI fəsil – «Kollektiv saziş». Beləliklə, AR ƏM-in ikinci bölməsi mürəkkəb, kompleks hüquq institutu olub (belə təsisatlar hüquq elmində subinstitutlar adlandırılır)¹ sürətlə inkişaf edir, təkmilləşir, genişlənir və yeni yaranan hüquq normalarını ehtiva edir.

Təhlil göstərir ki, AR ƏM-in ikinci bölməsinin ilk iki fəsli ümumi xarakterli normaları, yəni həm kollektiv müqavilələrə, həm də sazişlərə aid olan ümumi müddəaları ehtiva edir, sonrakı iki fəslin normaları isə kollektiv müqavilə ilə tənzimləmə normaları kimi çıxış edir və sosial tərəfdaşlığın formalarını təşkil edirlər. Demək olar ki, müəyyən mənada «sosial tərəfdaşlıq» və «kollektiv müqavilə ilə tənzimləmə» terminləri (anlayışları) bir-birini əvəz edə bilirlər, lakin hazırda «sosial tərəfdaşlıq» anlayışı (termini) hüquqda, iqtisadiyyat və sosiologiya elmlərində, beynəlxalq əmək hüququnda geniş yayıldığından, fikrimizcə, qanunvericimizin yeni reallıqlar nəzərə alınmaqla AR ƏM-in ikinci bölməsinə dəyişikliklər edilməsi vaxtı gəlib çatmışdır. Bu barədə ölkəmizdə də elmi tədqiqatlar aparılmışdır.²

AR ƏM-in ikinci bölməsində təsbitini tapmış əməyin kollektiv müqavilə ilə tənzimlənməsi bazar iqtisadiyyatı, mülkiyyət formalarının müxtəlifliyi, xüsusi mülkiyyətin əhəmiyyətinin artması şəraitində əmək sahəsində başlıca metoda çevrilməkdədir.

¹ Корпоративные соглашения в сфере социально-трудовых отношений: Монография / Под ред. К.Д.Крылова. М.: Проспект, 2005, с.12

² Cəfərov Z.İ. Bazar iqtisadiyyatına keçid dövründə Azərbaycan Respublikasında kollektiv müqavilə: Monoqrafiya. Bakı: Qanun, 2003, s. 886

³ Корпоративные соглашения в сфере социально-трудовых отношений: Монография / Под ред. К.Д.Крылова. М.: Проспект, 2005, с.12

¹ Алексеев С.С. Структура советского права: Монография. М.: Юрид.лит., 1975, с. 149

² Cəfərov Z.İ. Bazar iqtisadiyyatına keçid dövründə Azərbaycan Respublikasında kollektiv müqavilə. Dis. ...hüquq elmləri namizədi elmi dərəcəsi almaq üçün. Bakı, 2003

İ.O.Snigiryova birmənalı olaraq göstərir ki, sosial tərəfdaşlıq kollektiv müqavilələrin və sazişlərin köməyi əsasında əmək münasibətlərinin müqavilə ilə tənzimlənməsi üçün əsas qismində çıxış edərək əmək hüququnun metoduna ayrılmaz əlamətlərdən biri kimi daxil olur.¹

Əməyin hüquqi tənzimlənməsi metodu kimi sosial tərəfdaşlıq (kollektiv müqavilə metodu) dövlət (mərkəzləşdirilmiş) metoduna nisbətən müəyyən üstünlüklərə malikdir, bazar iqtisadiyyatı şəraitində mühüm dinamiklik, çeviklik xassəsi ilə seçilir, ona yenidən baxıla bilər, çünki kollektiv müqavilə aktlarının bütün növləri müəyyən müddət ərzində qüvvədə olur. Bu metodun məqsədi dövlətin mərkəzləşdirilmiş qaydada müəyyən etdiyi təminatlarla müqayisədə sosial təminatların minimum səviyyəsinin yüksəldilməsindən ibarətdir.

3.2. Normativ müqavilə tipli ən mühüm aktlardan biri kimi kollektiv müqavilənin ümumi xarakteristikası

Əməyin hüquqi tənzimlənməsinin işçilər üçün qanunvericilik aktları ilə müqayisədə əlavə təminatları təsbit etmək məqsədi güdən başlıca normativ mənbələrindən birini kollektiv müqavilə təşkil edir. Kollektiv müqavilə social-əmək münasibətlərinin tənzimlənməsinin hüquqi forması kimi öz inkişafında bir neçə tarixi mərhələdən keçmişdir.

İ.İ.İsmayılov bu problemi tədqiq edərək belə bir nəticəyə gəlmişdi ki, keçmiş Rusiya ərazisində ilk kollektiv müqavilə 1904-cü il 30 dekabrda Bakının neft sənayesinin fəhlələri ilə neft sənayeçiləri arasında bağlanmışdır.² R.Həsənov həmin müqaviləni obrazlı surətdə «mazut konstitusiyası» adlandırmışdı.³

Bu, əmək bazarında kapitalın və muzzdlu işçilərin sosial tərəf-

daşlıq münasibətlərinin başlanğıc nöqtəsi oldu. Dövlət, işəgötürən və mülkiyyətçilər həmkarlar ittifaqı təşkilatlarını tanımaq istəmir, onların yaradılmasına və xüsusilə kollektiv danışıqların aparılmasına müqavimət göstərirdilər. İşçilərin sahibkarlarla danışıqları tətil və lokautların təsiri altında böhran şəraitində aparılırdı, kollektiv müqavilələr isə bəzi müəssisələrdə bağlansa da, etibarsız hesab olunurdu.

Buna görə də təəccüblü deyil ki, həmin mərhələdə kollektiv müqavilələr iddia qaydasında, yəni məhkəmə qaydasında müdafiə olunmurdu. Qeyd etmək lazımdır ki, Qərbi ölkələrində də analoji vəziyyət mövcud idi. Buna baxmayaraq, nəzəri səviyyədə kollektiv müqavilələr problemini ilk dəfə qaldırmış nüfuzlu rus alimi L.S.Tal onu xüsusi hüquqi əqd kimi, mülki hüquq baxımından, mülki-hüquqi müqavilələrin bir növü kimi nəzərdən keçirirdi.¹ Kollektiv müqaviləni mülki-hüquqi əqd kimi nəzərdən keçirən L.S.Tal belə hesab edirdi ki, həmin müqavilələrə aşağıdakı xüsusiyyətlər xasdır:

- a) müqavilənin bir, yaxud hər iki tərəfi kollektivdən ibarətdir;
- b) bu tərəflər gələcək fərdi müqavilələrin şərtlərini müəyyən edirlər;
- c) bu şərtlər eventual xarakter daşıyır, yəni fərdi müqavilələrin bağlanması halı üçün nəzərdə tutulmuşdur.²

Göründüyü kimi, kollektiv müqavilənin L.S.Tal tərəfindən müəyyən edilmiş əlamətləri bu gün də özünün elmi və praktiki əhəmiyyətini itirməmişdir. Öz fəaliyyətinin sovet dövründə isə L.S.Tal kollektiv müqavilənin mülki-hüquqi konsepsiyasından imtina edərək öz yanaşmasını yenidən nəzərdən keçirmiş və əsaslı surətdə sübuta yetirmişdi ki, kollektiv müqavilələr xüsusi spesifikliyə malik olub sənaye hüququ, fəhlə hüququ adlandırılan sahəyə aid müqavilələrdir. L.S.Talın ən böyük xidməti bundan ibarətdir

¹ Трудовое право: Учебник/Под ред. О.В.Смирнова, И.О.Снигиревой. М.: Проспект, 2007, с.157

² Исмаилов И.И. Коллективный договор в Азербайджане: Монография. Баку: Азернешр, 1967, с.24

³ Гасанов Р. Всеобщая декабрьская забастовка бакинских нефтяников 1904 г. // Борьба классов, 1935, № 10, с.12-20

¹ Таль Л.С. Тарифный (коллективный) договор как институт гражданского права: Монография. СПб, 1909, с.3-4

² Таль Л.С. Тарифный (коллективный) договор как институт гражданского права: Монография. СПб, 1909, с.16

ki, o, əvvəllər məlum olmayan, həmin dövrdə şərti surətdə «Sənaye hüququ», «Fabrik qanunvericiliyi», «Fəhlə qanunvericiliyi» və s. adların verildiyi xüsusi hüquq sahəsini elmi cəhətdən əsaslandırılmışdı.¹

Yeni iqtisadi siyasət şəraitində kollektiv müqavilə rəsmi normativ hüquqi akt qismində tanınmış və RSFSR XKS-in «Kollektiv müqavilə haqqında» 1922-ci il 22 avqust tarixli Dekretində təsbitini tapmışdı. Bu sənəddə kollektiv müqaviləyə «həmkarlar ittifaqlarının və işəgötürənlərin gələcək fərdi əmək müqavilələrinin məzmununu müəyyən edən könüllü sazişi» kimi tərif verilmişdi.²

Hər hansı müqavilə kimi kollektiv müqavilə də işçilərin və işəgötürənlərin mənafeələrini uzlaşdırmağa, istehsalın spesifikliyini və əmək şəraitini, işçilərin şəxsi heyətinin və müəssisənin iqtisadi vəziyyətinin xüsusiyyətlərini nəzərə almağa imkan verir.

A.M.Luşnikov və M.V.Luşnikova qeyd edirlər ki, yeni iqtisadi siyasət illərində kollektiv müqavilələr ikili rol yerinə yetirirdilər. Onlar bir tərəfdən əmək qanunvericiliyinin müddəalarını inkişaf etdirir və tamamlayır, digər tərəfdən isə əmək qanunvericiliyində tənzimlənməmiş ictimai münasibətləri tənzimləyirdilər. Keçən əsrin 20-ci illərinin sonlarına doğru kollektiv müqavilələrin əhəmiyyəti xeyli aşağı düşdü, tədqiqatlar isə təbliğat-təşviqat xarakteri daşımağa başladı. İqtisadiyyatda və əmək münasibətlərinin tənzimlənməsində mərkəzləşdirilmiş plan başlanğıcları kollektiv müqavilələri mühüm hüquqi tənzimləyicilər sırasından sıxışdırıb çıxardı. 1934-cü ildə onlar yalnız sənayenin ayrı-ayrı sahələrində qalmışdı, 1935-ci ildən 1947-ci ilə qədər isə, ümumiyyətlə, bağlanmırdı. Siyasi rejim rəhbərlərinin mövqeyinə görə, bu əsaslı qərar idi. Kollektiv müqavilələrin deklarativ xarakteri aydın idi, əmək təşəbbüskarlığı sahəsində də müsbət vəziyyət hökm sürürdü. Bununla əlaqədar onların işlənilib hazırlanması və qəbul edilməsi yalnız iş vax-

tını alırdı¹.

Daha sonra müəlliflər qeyd edirlər: «SSRİ Nazirlər Sovetinin 1947-ci il 4 fevral tarixli qərarı əsasında kollektiv müqavilə təcrübəsinin bərpası da hüquqi deyil, iqtisadi-ideoloji motivlərə malik idi. Həmin motivlər işçilərin istehsalın idarə olunmasında iştirakının göstərilməsinə və istehsalat planlarının yerinə yetirilməsinin stimullaşdırılmasına yönəlmişdi. Kollektiv müqavilələr hüquq mənbəyinə çevrilmədi və təsərrüfat-siyasi aktlar olaraq qaldı. Həmin dövrün kollektiv müqavilələrində işçilərin istehsalat xarakterli öhdəlikləri mütləq üstünlük təşkil edirdi ki, bu da bir çox cəhətdən plan göstəricilərini təkrarlayırdı. Onlar həm də «konkret mənəvi-siyasi öhdəlikləri» ehtiva edirdi»².

Bazar iqtisadiyyatına keçid dövründə respublikamızda kollektiv müqaviləni ilk dəfə tədqiq etmiş Z.İ.Cəfərov qeyd edir ki, sosialist tipli kollektiv müqavilə nəzəriyyəsinin əsası hələ sovet dövlətinin ilk onilliyində qoyulmuşdur,³ RSFSR-in 1922-ci il ƏQM-də isə kollektiv müqavilənin aşağıdakı tərifini verilmişdi: «Kollektiv müqavilə, bir tərəfdən fəhlə və qulluqçuların nümayəndəsi kimi həmkarlar ittifaqı ilə digər tərəfdən işəgötürən arasında bağlanan, ayrı-ayrı və ya bir qrup müəssisələr, idarələr, təşkilatlar üçün əmək şəraitinin və şəxsi (əmək) müqavilələrinin məzmununu müəyyən edən sazişdir».⁴ RSFSR-in 1922-ci il ƏQM-si yeni iqtisadi siyasət, yəni özünəməxsus bazar şəraitində tətbiq olunurdu, kollektiv müqavilənin yuxarıda iqtibas gətirilən tərifinə isə həmin dövrün reallıqlarını adekvat surətdə əks etdirirdi. Məlum olduğu kimi, sonralar kollektiv müqavilənin funksiyaları və məzmunu təd-

¹ Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права. В 2-х т. Т.1: Историко-правовое введение. Общая часть. Коллективное трудовое право. М.: Проспект, 2003, с.359

² Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права. В 2-х т. Т.1: Историко-правовое введение. Общая часть. Коллективное трудовое право. М.: Проспект, 2003, с.359

³ Cəfərov Z.İ. Bazar iqtisadiyyatına keçid dövründə Azərbaycan Respublikasında kollektiv müqavilə: Monoqrafiya. Bakı: Qanun, 2003, s.90

⁴ Кодекс законов о труде РСФСР 1922 г. / СУ РСФСР, 1922, №70, ст.903

¹ Таль Л.С. Очерки промышленного рабочего права: Монография. М., 1918, с. 65, 73 и др.

² СУ РСФСР, 1922, №54, ст. 683

ricən dəyişdi. Bu, hüquqşünas alimlərin kollektiv müqavilənin tərifinə yanaşmasına təsir göstərməyə bilməzdi.¹

Həmin dövr əməkşünas alimlərinin fərqli yanaşmalarını təhlil etmədən, fikrimizcə, ümumiləşdirilmiş xarakter daşıyan, 1959-cu ildə nəşr edilmiş Əmək hüququna dair ilk ensiklopedik lüğətdə verilmiş və bu səbəbdən müəyyən xülasə kimi çıxış edən tərif göstərək: «SSRİ-də kollektiv müqavilə müəssisənin həmkarlar ittifaqı komitəsi ilə müdiriyyəti arasında bağlanan, müdiriyyətin, həmkarlar ittifaqı komitəsinin və bütün fəhlə və qulluqçular kollektivinin istehsalat planının yerinə yetirilməsi və artıqlaması ilə yerinə yetirilməsi üzrə qarşılıqlı öhdəliklərini, habelə müdiriyyətin əməyin təşkilinin və əmək şəraitinin, fəhlə və qulluqçulara maddi-məişət və mədəni xidmətin yaxşılaşdırılması üzrə öhdəliklərini müəyyən edən sazişdir».²

Göstərilən tərifdən göründüyü kimi, əsas təyinatı və aparıcı məzmunu həm müdiriyyətin, həm də əmək kollektivinin dövlət planının yerinə yetirilməsi üzrə öhdəlikləri təşkil edir, müəssisə müdiriyyətinin əmək kollektivi qarşısında öhdəlikləri özünün əhəmiyyətinə görə yalnız ikinci yerdə gəlir.

Bu baxımdan kollektiv müqaviləyə Q.K.Moskalenkonun verdiyi tərif daha mütərəqqi hesab oluna bilər: «Kollektiv müqavilə müəssisənin müdiriyyəti ilə həmkarlar ittifaqının fabrik, zavod, yerli komitəsinin şəxsində fəhlə və qulluqçular kollektivi arasında bağlanan, tərəflərin dövlət planı tapşırıqlarının yerinə yetirilməsi və artıqlaması ilə yerinə yetirilməsi, istehsalın və əməyin təşkilinin təkmilləşdirilməsi, fəhlə və qulluqçulara maddi-məişət və mədəni xidmətin yaxşılaşdırılması üzrə qarşılıqlı öhdəliklərini, habelə əmək haqqında qanunvericiliklə həlli müəssisə müdiriyyətinə və həmkarlar ittifaqının fabrik, zavod, yerli komitəsinə həvalə olunmuş məsələlərə dair normativ müddəaları təsbit edən razılaşmadır».³

Bu tərifdə ilk dəfə sosialist tipli kollektiv müqavilənin mühüm əlaməti kimi onun yeni keyfiyyət əlaməti – normativliyi fərqləndirilir. Qeyd olunmalıdır ki, sonralar əməkşünas alimlər kollektiv müqaviləyə verdikləri təriflərdə həmişə bu əlaməti göstərərək onu digər əlamətlərlə yanaşı, tövsifedici əlamət hesab etmişlər.

Kollektiv müqaviləyə verilən sonrakı anlayışlarda praktik olaraq həmişə Q.K.Moskalenkonun göstərdiyi əlamətdən istifadə olunmuşdur. Belə ki, A.İ.Şebanova vaxtı ilə kollektiv müqavilənin müfəssəl anlayışını təklif etmişdir. Onun fikrincə, «Kollektiv müqavilə fəhlə və qulluqçuların kollektivi adından həmkarlar ittifaqının fabrik, zavod yerli komitələri ilə müəssisənin, təşkilatın, istehsal birliyinin müdiriyyəti arasında mövcud qanunvericilik və onlara verilən hüquqlar hüdudunda hazırlanan əmək və əmək haqqı məsələləri üzrə normativ göstərişlər haqqında bağlanmış sazişdir. Onda istehsal planlarının yerinə yetirilməsi və artıqlaması ilə yerinə yetirilməsi üzrə, istehsalın və əməyin təşkilinin təkmilləşdirilməsi üzrə, sosialist yarışının inkişafı, fəhlə və qulluqçuların istehsalın idarəçiliyinə cəlb olunması üzrə, kollektivlərin sosial inkişaf planlarının həyata keçirilməsi üzrə müdiriyyətin və həmkarlar ittifaqının FZYK-nın qarşılıqlı öhdəlikləri müəyyən edilir».¹

Kollektiv müqavilənin sosialist modelinin tədqiqi ilə məşğul olan digər alimlər isə onun mühüm əlamətlərinə və ya xassələrinə diqqət yetirmişlər. Məsələn, Q.İ.Lyax kollektiv müqavilənin məzmununun çoxplanlı olduğunu göstərərək, hesab edirdi ki, kollektiv müqavilə müddətli sazişdir.²

SSRİ Nazirlər Sovetinin və ÜİHMŞ-in «Müəssisə və təşkilatlarda kollektiv müqavilələrin bağlanması haqqında» 1966-cı il 6 mart tarixli qərarı kollektiv müqavilələrin inkişafında yeni mərhələ olmuşdur.³ Bu qərar müdiriyyətin və həmkarlar ittifaqlarının əmək

¹ Cəfərov Z.İ. Bazar iqtisadiyyatına keçid dövründə Azərbaycan Respublikasında kollektiv müqavilə: Monoqrafiya. Bakı: Qanun, 2003, s.90

² Трудовое право: Энциклопедический словарь. М.: Большая советская энциклопедия, 1959, с. 187

³ Москаленко Г.К. Коллективный договор по советскому праву. Дис. ...докт.юр.наук. Л, 1961, с.7-8

¹ Шebанова А.И. Коллективный договор на современном этапе // Советское государство и право, 1976, №11, с.52

² Лях Г.И. Коллективный договор на предприятии. Минск: Изд-во Минского ун-та, 1981, с.15

³ СП СССР, 1966, №5, ст. 61

şərtlərinin müəyyən edilməsi üzrə hüquqlarını genişləndirdi, əmək kollektivlərinin öz hüquq və mənafeələrini müdafiə etmək imkanları artdı. Lakin müasir anlamda kollektiv müqavilənin məzmununa daxil olan məsələlərin müzakirəsində seçim azadlığından söhbət gedə bilməzdi, çünki yalnız kollektiv müqavilələrin bağlanması qaydası deyil, həm də onların bölmələrinin siyahısı mərkəzləşdirilmiş qaydada müəyyən olunurdu.

Q.Alekseyev və Y.İvanov həmin illərin kollektiv müqavilə təcrübəsinin bu çatışmazlığını qeyd etmişlər: «Kollektiv müqavilələr əsas etibarilə təsərrüfat-siyasi akt xarakterinə malik olan, əmək kollektivini qarşıya qoyulmuş vəzifələrin yerinə yetirilməsinə yönəldən və səfərbər edən formal aktlara çevrilmişdi».¹

Azərbaycan SSR-nin 1971-ci il 10 dekabrda qəbul edilmiş ƏQM kollektiv müqaviləyə həsr olunan xüsusi fəsil təsbit etsə də, orada kollektiv müqavilənin tərifı verilməmişdi, yalnız onun tərəfləri qismində müəssisənin həmkarlar ittifaqları komitəsi və idarəetmə göstərilmişdi (7-ci maddə). «Kollektiv müqavilənin məzmunu» adlanan 9-cu maddə isə onun müddəalarının normativ xarakterini təsbit edən birinci hissə istisna olmaqla, bu aktın hüquqi təbiəti haqqında fikir yürütməyə imkan vermirdi.

1995-ci il noyabrın 12-də Azərbaycan Respublikasının ilk milli Konstitusiyasının qəbul edilməsi ilə sosial-əmək münasibətlərinin tənzimlənməsinə bir sıra yeniliklər edildi ki, bu da əmək qanunvericiliyinin islahatına gətirib çıxardı. Bununla əlaqədar kollektiv müqavilənin və bütövlükdə əmək hüququnun problemlərinə tədqiqatçıların diqqəti artdı². «Azərbaycan Respublikasının Əmək Qanunları Məcəlləsinə dəyişikliklərin və əlavələrin edilməsi haqqında» Azərbaycan Respublikasının 1996-cı il 8 oktyabr tarixli

Qanunu ilə kollektiv müqavilələr haqqında qanunvericiliyə bəzi kosmetik dəyişikliklər edildi.

«Kollektiv müqavilələr və sazişlər haqqında» Azərbaycan Respublikasının 1996-cı il 24 may tarixli Qanunu ilə kollektiv müqavilələrin hüquqi tənzimlənməsinə çox mühüm dəyişikliklər edildi. Bu, beş bölmədən və 26 maddədən ibarət olan böyük normativ hüquqi aktdır. Özünün sosial-hüquqi təbiətinə, sosial təyinatına görə o, Azərbaycanda sosial tərəfdaşlıq haqqında ilk akt idi, çünki sosial tərəfdaşlığın əmək hüquq elminə və təcrübəsinə məlum olan bütün formalarını təsbit edirdi. Eləcə də dövlətimizin əmək qanunvericiliyində ilk dəfə kollektiv müqavilənin və kollektiv sazişin leqal tərifləri təsbitini tapmışdı. Həmin qanunun 2-ci maddəsində kollektiv müqavilənin aşağıdakı tərifı verilmişdi: «Kollektiv müqavilə işəgötürənin və əmək kollektivinin və ya onun qərarı əsasında həmkarlar ittifaqı təşkilatının arasında yazılı formada bağlanan, müəssisə daxilində əmək, sosial-iqtisadi, məişət və digər münasibətləri tənzimləyən müqavilədir».¹

1 fevral 1999-cu ildə qəbul edilən və həmin ilin iyulun 1-dən qüvvəyə minən Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi «Kollektiv müqavilələr və sazişlər haqqında» AR Qanununa, demək olar ki, heç bir dəyişiklik etmədən onu ikinci bölmə kimi öz tərkibinə daxil etdi, yalnız kollektiv müqavilənin tərifinə redaktə xarakterli cüzi dəyişikliklər edildi.

Qüvvədə olan AR ƏM-in 3-cü maddəsinin altıncı bəndinə əsasən kollektiv müqavilə işəgötürənlə əmək kollektivi və ya həmkarlar ittifaqı təşkilatı arasında yazılı formada bağlanan, əmək, sosial-iqtisadi, məişət və digər münasibətləri tənzimləyən müqavilədir.²

A.M.Qasımovun fikrincə, AR ƏM-də kollektiv müqaviləyə

¹ Алексеев Г., Иванов Е. Профсоюзы в период строительства коммунизма: Монография. М., 1986, с.199

² Исмаилов И.И. Проблемы трудового законодательства Азербайджанской Республики и пути его изучения в системе непрерывного образования. Теоретические и практические аспекты: Монография. Баку: Мутарджим, 1998; Cəfərov Z.İ. Bazar iqtisadiyyatına keçid dövründə Azərbaycan Respublikasında kollektiv müqavilə: Monoqrafiya. Bakı: Qanun, 2003

¹ «Kollektiv müqavilələr və sazişlər haqqında» Azərbaycan Respublikasının Qanunu / Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 1997, №2, maddə 114

² Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı: Hüquq Yayın Evi, 2021, s.25

verilmiş həmin anlayış onun məzmununu və tərəflərini dəqiq şəkildə müəyyənləşdirdiyi üçün daha düzgündür.¹

Fikrimizcə, kollektiv müqavilənin yuxarıda iqtibas gətirilən tərifinin ən ciddi çatışmazlığı onun ən mühüm xassəsinin – normativ hüquq mənbəyi kimi çıxış etməsinin, yəni öz strukturunda, məzmununda hüquq normalarını, əmək hüququnun lokal normalarını ehtiva etməsinin göstərilməməsidir. Müəssisə səviyyəsində əmək münasibətlərinin tənzimləyicisi qismində çıxış etməsi, məhz kollektiv müqavilə tərəflərinin iradəsinin ifadəsinə əsaslanan saziş-normalar kimi spesifik, kompromis xarakterli normaların mövcud olması kollektiv müqaviləni unikal hüquqi təzahürə, əmək hüququnun unikal kateqoriyasına çevirir. Buradan həm də belə bir nəticə çıxır ki, kollektiv müqavilənin tərəflərini əmək hüququnun hüquq-yaradıcı (normayaradıcı) subyektlərinə aid etmək olar.

Bununla əlaqədar kollektiv müqavilənin Z.İ.Cəfərov tərəfindən işlənib hazırlanmış uğurlu tərfi ilə razılaşmaq lazımdır: «Kollektiv müqavilə işəgötürənlə maddəli işçilər kollektivi və ya onların nümayəndəli orqanları arasında sosial-əmək münasibətlərinin və əmək sahəsində yaranan digər münasibətlərin nizama salınması məqsədilə müəyyən müddətə və yazılı formada bağlanan ikitərəfli, lokal, normativ-məcburi aktdır».²

Gördüyümüz kimi, kollektiv müqavilənin rəsmi tərifində onun hüquq aktı, özünün hüquqi təbiəti etibarilə normativ müqavilə olması göstərilir. Buna baxmayaraq, kollektiv müqavilələrin bağlanması təcrübəsi göstərir ki, kollektiv müqavilələrin strukturunda məhz əmək hüququnun lokal normaları mühüm yer tutur, özü də belə normativ müddəaların xüsusi çəkisi getdikcə artır ki, bu da ölkəmizdə bazar iqtisadiyyatının inkişaf etdiyini, həmin müddəaların işçilərin əməyinin, istirahətinin və sosial-məişət şəraitinin bütün başlıca aspektlərini əhatə etməsini göstərir.

Maraqlıdır ki, AR ƏM-in 31-ci maddəsinin («Kollektiv müqavilənin məzmunu») ikinci hissəsində göstərilir ki, «Kollektiv müqaviləyə, bir qayda olaraq, ...tərəflərin öhdəlikləri daxil edilir...».¹ «Bir qayda olaraq» sözləri onu ifadə edir ki, tərəflərin öhdəliklərindən başqa, kollektiv müqavilənin məzmununa digər müddəalar, məsələn, normativ müddəalar da daxil edilə bilər. Ola bilər ki, qanunverici norma-sazişləri, yəni qanunvericilikdəki boşluqları dolduran yeni normaları, yaxud qüvvədə olan AR ƏM-in ayrı-ayrı müddəalarını konkretləşdirən normaları nəzərdə tutur.

AR ƏM-in 31-ci maddənin üçüncü hissəsini tam əsasla bazar tipli normalara aid edə bilərik. Orada deyilir: «Kollektiv müqavilədə müəssisənin iqtisadi imkanları nəzərə alınmaqla, o cümlədən bu Məcəllədə nəzərdə tutulduğundan daha güzəştli əmək və sosial-iqtisadi şərtlər də (əlavə məzuniyyətlər, pensiyalara əlavələr, nəqliyyat və ezamiyyə xərclərinin ödənilməsi, pulsuz və ya güzəştli qiymətlərlə yemək verilməsi və digər güzəşt və əvəzlər) nəzərdə tutula bilər».² Bu müddəa kollektiv müqavilə ilə tənzimləmənin başlıca prinsiplərindən biri olan kollektiv müqavilə və sazişin məzmununa dair məsələlərin müzakirəsində tərəflərin müstəqilliyi və könüllülüüyü (AR ƏM-in 22-ci maddəsinin «b» bəndi) prinsipinə tamamilə uyğundur. Eyni zamanda, AR ƏM-in 31-ci maddəsinin «a» bəndinin kollektiv müqavilə şərtlərinin pozulmasına görə tərəflərin məsuliyyəti haqqında öhdəlik qismində kollektiv müqavilənin məzmununa daxil edilməsi yanlışdır. Fikrimizcə, kollektiv danışıqlarda tərəflərin məsuliyyəti məsələləri qarşılıqlı öhdəliklərin predmeti ola bilməz, çünki bu məsələ qanunverici tərəfindən həllini tapmışdır. Kollektiv müqavilədə məsuliyyət haqqında müddəalar yalnız məlumatlandırıcı xarakter daşıya bilər. Təəssüf ki, qüvvədə olan AR ƏM kollektiv müqavilə münasibətləri tərəflərinin məsuliyyəti ilə bağlı məsələnin həllinə də aydınlıq gətirmir. AR ƏM-in

¹ Qasımov A.M. Əmək hüququ: Dərslik. Bakı: Letterpress nəşriyyat evi, 2016, s.232

² Cəfərov Z.İ. Bazar iqtisadiyyatına keçid dövründə Azərbaycan Respublikasında kollektiv müqavilə: Monoqrafiya. Bakı: Qanun, 2003, s.101-102

¹ Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı: Hüquq Yayın Evi, 2021, s.47

² Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı: Hüquq Yayın Evi, 2021, s.48

subinstitut adlandırılmağa haqqı olan, bəzi alimlər tərəfindən isə əsaslı surətdə «kollektiv əmək hüququ» adlandırılan normalar məcmusundan ibarət ikinci bölməsi bütöv struktur vahidi kimi məsuliyyət haqqında normaları ehtiva etməlidir. Etiraf etmək lazımdır ki, «Kollektiv müqavilələr və sazişlər haqqında» AR Qanununda məhz belə normalar təsbitini tapmışdı. Məsələn, həmin qanunun 23-cü maddəsinə görə, kollektiv danışıqların aparılması qaydasının pozulmasına, kollektiv müqavilənin və ya sazişin şərtlərinin pozulmasına, kollektiv danışıqların aparılması və kollektiv müqavilənin və sazişin yerinə yetirilməsinə nəzarətin həyata keçirilməsi üçün zəruri məlumatların təqdim edilməməsinə görə təqsirkar vəzifəli şəxslər inzibati məsuliyyətə cəlb olunurlar.¹ Bu normanın əhəmiyyətini belə ifadə etmək olar ki, onda hüquq pozuntuları tərkibləri sadalanmışdır. Bu səbəbdən kollektiv müqavilə münasibətlərinin tərəfləri həm müqavilə və sazişlərin bağlanması, həm də onların lazımı icrası ilə bağlı qaydalara riayət olunmasını stimullaşdıran müəyyənliyə malik idi.

AR ƏM-in müəyyən etdiyi məsuliyyət haqqında normalar sırasında yalnız XIII «Yekun normalar» bölməsində verilən bir normanı qeyd-şərtlə ikinci bölmənin normalarına aid etmək olar. Belə ki, AR ƏM-in 312-ci maddəsinə («Əmək qanunvericiliyini pozmağa görə inzibati məsuliyyət») görə əmək qanunvericiliyini pozan işçi, işəgötürən və digər şəxslər Azərbaycan Respublikasının İnzibati Xətalər Məcəlləsində nəzərdə tutulmuş hallarda və müəyyən edilmiş qaydada məsuliyyətə cəlb edirlər.² Bu maddədə əmək qanunvericiliyinin pozulmasından danışılsa da, kollektiv müqavilələr və sazişlər qanun deyil və bu baxımdan göstərilən maddə həmin münasibətlərə tətbiq oluna bilməz. Bundan başqa, qüvvədə olan AR ƏM-də kollektiv müqavilələrin və sazişlərin əmək hüququnun

mənbələrinə aid olması göstərilmir. Hətta həmin aktların normativ xarakter daşmasının mümkünlüyü qeyd olunmur. Fikrimizcə, AR ƏM-dəki bu boşluqlar aradan qaldırılmalıdır. Bu məqsədlə II bölməyə inzibati məsuliyyət doğuran hüquq pozuntularının sadalandığı maddə əlavə edilərək AR İnzibati Xətalər Məcəlləsinin müvafiq maddələri (201-ci maddə – «Kollektiv müqavilənin (sazişin) bağlanmasından əsassız olaraq imtina edilməsi»; 202-ci maddə – «Kollektiv müqavilənin (sazişin) yerinə yetirilməməsi və ya pozulması»; 203-cü maddə – «Kollektiv danışıqların aparılması və kollektiv müqavilənin (sazişin) yerinə yetirilməsinə nəzarəti həyata keçirmək üçün lazım olan məlumatların təqdim edilməməsi») göstərilməlidir.

Vurgulamaq vacibdir ki, AR İXM-in 203-cü maddəsi iki müstəqil hüquq pozuntusu tərkibini ehtiva edir. Lakin o da nəzərə alınmalıdır ki, inzibati məsuliyyət müəyyən edən normalar əmək qanunvericiliyinin normalarına aid deyil, buna görə də AR ƏM-in 312-ci maddəsində redaktə xarakterli dəqiqləşdirmə aparılması tələb olunur.

Bir çox əməkşünas alimlər belə hesab edirlər ki, inzibati məsuliyyətdən başqa, intizam məsuliyyəti və maddi məsuliyyət də yarana bilər. İ.O.Snigiryovanın fikrincə, sosial tərəfdaşlıq haqqında qanunvericiliyin pozulmasına görə inzibati məsuliyyətdən başqa, intizam məsuliyyəti və maddi məsuliyyət də yarana bilər. İntizam məsuliyyətinə əmək vəzifələrinə və əmək qanunvericiliyinə riayət edilməsinin daxil olduğu şəxslər cəlb olunur. Maddi məsuliyyətə kollektiv müqavilənin, sazişin icra olunmaması, yaxud lazımınca icra olunmaması nəticəsində təşkilata (işəgötürənə) maddi ziyan vurulmasında təqsirli şəxslər cəlb olunurlar. İnzibati məsuliyyətə pozuntuları inzibati xəta hesab olunan və inzibati qanunvericiliyə müvafiq surətdə cəzalandırılan qanunda göstərilmiş şəxslər cəlb olunurlar.

İ.O.Snigiryova yazır: «RF ƏM-in və RF İXM-nin normalarının müqayisəsi göstərir ki, onların arasında oxşarlıqla bərabər, mühüm fərqlər də mövcuddur. Ümumi cəhətlər, əsasən, hüquq po-

¹ «Kollektiv müqavilələr və sazişlər haqqında» Azərbaycan Respublikasının Qanunu / Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 1997, №2, maddə 114

² Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı: Hüquq Yayın Evi, 2021, s.202

zuntusu tərkiblərindən ibarətdir».¹ Beləliklə, inzibati məsuliyyəti müəyyən edən normalarla əmək qanunvericiliyinə görə məsuliyyət haqqında normalar arasında mühüm fərqlər mövcuddur. Bu, bizdə əmək hüquq elminin sosial tərəfdaşlıq münasibətləri sahəsində dəqiq əmək-hüquqi mexanizmin işlənilib hazırlanmasının zəruriliyi fikrini doğurur, belə bir mexanizm inzibati hüququn normaları olmadan da keçinə bilər. Bu gün problem hələ kifayət qədər işlənilməmiş və əmək qanunvericiliyi üçün həllini tapmamışdır. Fikrimizcə, intizam xətası tərkiblərini müəyyən edən xüsusi normaların işlənilib hazırlanması, kollektiv əmək hüquq münasibətləri tərəflərinin maddi məsuliyyəti haqqında normaların dəqiq və aydın surətdə ifadə olunması zəruridir.

Özü də yalnız işəgötürənlərin deyil, həm də bu münasibətlərin digər tərəfi olan işçilərin nümayəndələrinin də simmetrik məsuliyyətinin müəyyən edilməsi vaxtı gəlib çatmışdır. İşçilərin mənafələrini təmsil edən həmkarlar ittifaqlarının mənavi-siyasi, ictimai məsuliyyət daşdığı, əslində isə götürülmüş öhdəliklərin pozulması ilə bağlı heç bir məsuliyyət daşmadığı vaxt keçmişdə qalmışdır. Kollektiv müqavilədə təsbitini tapmış öhdəliklərin və şərtlərin yerinə yetirilməməsi ilə əlaqədar yerli həmkarlar ittifaqı orqanının (komitəsinin) məsuliyyəti bundan ibarət idi ki, əmək kollektivi ona etimad göstərməkdən imtina edə və həmin orqan (komitə) yeni müddətə seçilməyə bilərdi. Həmkarlar ittifaqı komitəsinin ayrı-ayrı üzvləri həmkarlar ittifaqının nizamnaməsinə müvafiq surətdə cəzalandırıla bilərdi. Nadir hallarda həmkarlar ittifaqı komitəsinin əsas işindən azad edilmiş sədri həmkarlar ittifaqı komitəsi ilə bilavasitə əmək münasibətlərində olarkən işdən çıxarıla bilərdi. Demək lazımdır ki, bu gün bazar iqtisadiyyatı şəraitində korporativ məsuliyyət (nizamnamə üzrə məsuliyyət) öz əhəmiyyətini itirmişdir, işəgötürəni az maraqlandırır, buna görə də sosial tərəfdaşlıq münasibətlərinin tərəflərinin hələ də köhnə prinsiplərə əsaslanan məsu-

liyyəti (onu şərti asimmetrik məsuliyyət adlandırmaqla elmi dövriyyəyə yeni anlayış daxil edirik) yeni format almalı, simmetrik, həqiqətən ikitərəfli, bərabər və iqtisadi cəhətdən ekvivalent format kəsb etməlidir. O, ilk növbədə, bazar xarakteri kəsb etməli, real maddi, bəlkə də əmlak məsuliyyətinə çevrilməlidir.

Qanunvericimiz sosial tərəfdaşlıq sahəsində məsuliyyət məsələlərinin həllində birtərəfli yanaşmadan imtina edərək simmetriya prinsipinə riayət etməli, işçilərin nümayəndələri barəsində də inzibati məsuliyyət müəyyən etməlidir. Bazar iqtisadiyyatı şəraitində həmkarlar ittifaqları özlərinin hüquqi statusuna görə AR Konstitusiyasının 58-ci maddəsinə, «Həmkarlar ittifaqları haqqında» AR Qanununa, Azərbaycan Respublikasının Mülki Məcəlləsinə müvafiq surətdə ictimai birlik kimi çıxış edirlər. AR MM-in 114.1-ci maddəsinə görə ictimai birliyin təsisçilərinin (iştirakçıların) ictimai birliyə verdikləri əmlakı birliyin mülkiyyətidir. İctimai birlik bu əmlakdan onun nizamnaməsində müəyyənləşdirilmiş məqsədlər üçün istifadə edir.¹ Həmkarlar ittifaqı qeyri-kommersiya təşkilatı olsa da, öz mülkiyyətində əmlaka, pul vəsaitinə (üzvlük haqları hesabına) malik ola bilər. Bir qayda olaraq, həmkarlar ittifaqları hüquqi şəxs qismində çıxış edirlər.

«Həmkarlar ittifaqları haqqında» Azərbaycan Respublikası Qanununun 24-cü maddəsinə görə həmkarlar ittifaqları kollektiv mülkiyyət hüququ əsasında əmlaka, maliyyə vəsaitinə və nizamnamələrində nəzərdə tutulmuş fəaliyyətinin maddi təminatı üçün zəruri olan digər əmlaka malik ola bilərlər.²

Buna görə də belə bir nəticəyə gəlirik ki, həmkarlar ittifaqları, o cümlədən əmlak aspektindən delikt qabiliyyətlidir. Həmkarlar ittifaqlarının kollektiv müqavilələrlə müəyyən edilmiş öhdəliklərini və vəzifələrini yerinə yetirməməsi halında onlar üçün AR ƏM-in 200-cü maddəsi ilə müəyyən olunmuş kollektiv məsuliyyət (briqa-

¹ Трудовое право: Учебник/Под ред. О.В.Смирнова и И.О.Снигиревой. М.: Проспект, 2007, с. 197

¹ Azərbaycan Respublikasının Mülki Məcəlləsi. Bakı: Hüquq Yayın Evi, 2021, s.153

² «Həmkarlar ittifaqları haqqında» Azərbaycan Respublikasının Qanunu. Bakı, 2014, s.17

da məsuliyyəti) tipli maddi məsuliyyət yaranmalıdır. Buna da diqqət yetirilməlidir ki, RF ƏM-də həmkarlar ittifaqları üçün artıq belə məsuliyyət müəyyən olunmuşdur. RF ƏM-in 417-ci maddəsinin ikinci hissəsinə görə tətillər elan etmiş və tətillin qanunsuz hesab edilməsindən sonra onu dayandırmamış işçilərin nümayəndəli orqanı qanunsuz tətillər nəticəsində işəgötürənə vurulmuş ziyanı öz vəsaiti hesabına məhkəmə tərəfindən müəyyən olunmuş məbləğdə ödəməyə borcludur.¹ AR ƏM-də də belə bir norma vardır, lakin o, uğurlu ifadə olunmamışdır. AR ƏM-in 286-cı maddənin birinci hissəsinə nəzərdə tuturuq. Orada deyilir: «Qanunsuz elan edilmiş tətillər davam etdirən şəxslər işəgötürənə vurulan ziyanı görə məhkəmənin müəyyən etdiyi məbləğdə maddi məsuliyyət daşıyırlar».² Bu maddənin mənasından qanunvericinin hansı şəxsləri: fiziki şəxsləri, yəni işçiləri, yoxsa işçilərin nümayəndələrini, yəni həmkarlar ittifaqlarını nəzərdə tutması qətiyyən aydın olmur. Vaxtilə kollektiv məsuliyyətdən A.M.Kurennoy da söz açmış, lakin bu sözü fərqli mənada işlətmişdi.³

Yuxarıda gətirilən dəlillər belə bir fikri əsaslandırmaq üçün yetərlidir ki, tədqiq olunan hüquq institutunun daha da təkmilləşdirilməyə, yeniləşməyə, yaxud bazar iqtisadiyyatının prinsipləri nəzərə alınmaqla tamamilə yenidən işlənilməyə ehtiyacı var. Unutmaq olmaz ki, yeni şəraitdə kollektiv müqavilələrin məqsədi dövlət tərəfindən işçilər üçün müəyyən edilmiş maddi və sosial təminatların minimum səviyyəsinin, minimum standartların yüksəldilməsindən ibarətdir.

Bu səbəbdən demək olar ki, bazar iqtisadiyyatı şəraitində kollektiv müqavilələr digər metodlarla yanaşı, işəgötürənlər və işçilər arasında sosial tərəfdaşlıq münasibətlərinin tənzimlənməsinin başlıca metodlarından birini təşkil edir.

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации. М.: Эксмо, 2021, с.237

² Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı: Hüquq Yayın Evi, 2021, s.189

³ Куренной А.М. Производственная демократия и трудовое право. М.: Изд-во Московского ун-та, 1989, с. 168 и др.

3.3. Əməyin hüquqi tənzimlənməsinin lokal metodları

Əmək hüququ sahəsində görkəmli alim İ.İ.İsmayılov özünün monoqrafik tədqiqatında qeyd etmişdir ki, bazar şəraitində kollektiv müqavilə əmək sahəsindəki problemlərin həllinin universal mexanizmi kimi çıxış edir. Yeni şəraitdə onun rolu stimullaşdırıcı və lokal tənzimləyici qismində çıxış etməkdən, işçilərin əmək hüquqlarının mühafizəsini təmin edən real qarant kimi çıxış etməkdən ibarətdir.¹ Sual yaranır: nəyə görə müəllif məhz kollektiv müqaviləyə belə üstünlük verir, halbuki həmin dövrdə artıq «Kollektiv müqavilələr və sazişlər haqqında» Azərbaycan Respublikasının Qanunu qəbul olunmuşdu. Həmin qanun isə kollektiv müqavilələrlə yanaşı, müxtəlif səviyyəli kollektiv sazişlər sistemini təsbit etmişdir, özü də sazişlərin hüquqi qüvvəsi kollektiv müqavilələrdən daha yüksək idi. Bu sualın cavabı ondan ibarətdir ki, kollektiv müqavilələr lokal tənzimləmə aktı, yaxud A.F.Nurtdinovanın qeyd etdiyi kimi, ilkin tənzimləmə aktlarıdır. A.F.Nurtdinova ilkin tənzimləmə aktlarını olduqca geniş şəkildə nəzərdən keçirərək bu anlayışa həm kollektiv müqavilələri və lokal aktları, həm də bütün növ sazişləri daxil edirdi. Belə yanaşma ilə razılaşmaq çətindir. Üstəlik sazişləri artıq bir çox alimlər dövlət (mərkəzləşdirilmiş) tənzimlənməsinin özünəməxsus növünə aid edirlər.

K.N.Qusov və V.N.Tolkunova qeyd edirlər ki, kollektiv müqavilə sosial tərəfdaşların (işçilərin və işəgötürənlərin) münasibətlərini təşkilat səviyyəsində tənzimlədiyi halda, saziş daha yüksək səviyyədə sosial tərəfdaşlıq münasibətlərini tənzimləyir. Buna görə də onları həmin sahəyə, yaxud əraziyə, yaxud bütün ölkəyə şamil olunan mərkəzləşdirilmiş hüquqi akt adlandırırıq.² Bu dəlillər daha dar mənada ilkin hüquqi tənzimləmədən söz açaraq,

¹ Исмаилов И.И. Проблемы трудового законодательства Азербайджанской Республики и пути его изучения в системе непрерывного образования. Теоретические и практические аспекты: Монография. Баку: Мутарджим, 1998, с. 4

² Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник. М.: Проспект, 2006, с.142

həmin anlayışa yalnız lokal tənzimləmə aktlarını, o cümlədən kollektiv müqavilələri daxil etməyə imkan verir.

Qeyd: “Lokal akt” terminindən istifadə edilməsini ilk dəfə hüquq elminə N.Q.Aleksandrov daxil etmişdir.

Qeyd etmək lazımdır ki, «ilkin hüquqi tənzimləmə» anlayışının özü əmək hüquq elmi üçün çox önəmli olub, onun elmi «alətlərini» genişləndirir. Bununla yanaşı, qanunun, yoxsa lokal normativ hüquqi aktın ilkin olması məsələsində müəyyən şübhələr mövcuddur. Üstəlik, hüquq elmi, o cümlədən əmək hüquq elmi uzun müddət belə bir konsepsiyayı qəbul etmişdir ki, lokal tənzimləmə yalnız və başlıca olaraq dövlət (mərkəzləşdirilmiş) tənzimlənməsi normalarının konkretləşdirilməsindən ibarətdir.

A.M.Kurennoy göstərir ki, lokal aktlarda daha yüksək səviyyəli aktlarda öz təsbitini tapmış prinsipial müddəaların konkret müəssisənin imkanları nəzərə alınmaqla həyata keçirilən konkretləşdirilməsi baş verir.¹

K.N.Qusov qeyd edir ki, mərkəzləşdirilmiş qaydada qəbul edilən normativ aktlar, bir qayda olaraq, ilkin, ümumi müddəaları müəyyən edir, həmin müddəaların lokal aktlarda konkretləşdirilməsi tələb olunduqda buna yol verilir.²

Lokal normativ aktlar konkret müəssisə qüvvədə olur. Onlar, adətən müəyyən müddət üçün qəbul edilir. Lokal normativ hüquqi aktlar konkret istehsal şəraitinə, müəssisənin iqtisadi vəziyyəti nəzərə alınmaqla onun xarakterinə və profilinə aid ümumi normaları təsbit edir. Bu aktlar qanunlarla və digər qanunqüvvəli normativ hüquqi aktlarla müqayisədə işçilərin vəziyyətini pisləşdirməməlidir.³

A.M.Qasimov və T.M.Qəniyevin fikrincə, lokal normativ

¹ Куренной А.М. Трудовое право на пути к рынку: Монография. М.: Дело, 1997, с.24

² Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник. М.: Юристъ, 1996, с.30

³ Qasimov A.M. Əmək hüququ: Dərslik. Bakı: Letterpress nəşriyyat evi, 2016, s.79

hüquqi aktlar müəssisənin sosial-əmək münasibətlərinin tənzimlənməsinin ilkin normativ əsasını təşkil edir. Onlar yalnız əmək qanunvericiliyinin ümumi normalarını hərəkətə gətirmək üçün deyil, həm də müəssisədə təşəkkül tapmış şərait nəzərə alınmaqla əmək davranışının spesifik qaydalarının müəyən edilməsi üçün qəbul olunur. Bu zaman dövlət standartları normayaratma subyektlərini sosial-əmək münasibətlərinin tənzimlənməsində onların mənafehlərinin ağlabatan şəkildə uzlaşdırılmasına yönəldən istiqamətverici rolunu oynayır.¹

Əmək hüquq nəzəriyyəsi artıq çoxdan lokal tənzimləmənin, lokal normanın, normativ hüquqi aktın anlayışını hazırlamış, onların fəaliyyət sahəsini, əsas subyektləri, bu və ya digər lokal akt işlənilib hazırlanarkən subyektlərdən hər birinin səlahiyyət dairəsini müəyyən etmişdir. O.S.Xoxryakova «lokal hüquqyaratma» dedikdə, müəssisə müdiriyyətinin və həmkarlar ittifaqı komitəsinin dövlətin verdiyi hüquqlar çərçivəsində ayrıca müəssisədə əmək şəraitini və əməyin ödənilməsini tənzimləyən hüquq normalarının müəyyən edilməsi, dəyişdirilməsi, yaxud ləğvi üzrə fəaliyyətini² başa düşür.

R.İ.Kondratyev dövlətin verdiyi qanunla nəzərdə tutulmuş hüquqlar çərçivəsində əmək şərtlərinin lokal qaydada müəyyən edilməsi hüququndan, yaxud lokal normaların dövlət tərəfindən qabaqcadan sanksiyalaşdırılmasından söz açmışdır.³ L.İ.Antonova qeyd edirdi ki, dövlət müəssisələrə müəyyən növ lokal tənzimləməni həyata keçirmək səlahiyyəti verir.⁴ S.S.Alekseyevin çoxdan ifadə etdiyi bir fikir bu vəziyyətə uyğundur: «Qanunu konkretləşdirən normalar yenilik təsbit etmir».

¹ Qasimov A.M., Qəniyev T.M. Lokal normativ hüquqi aktların təsnifatı // Qanun, Bakı, 2009, №10, s.122-123

² Хохрякова О.С. Источники советского трудового права: Автореф. дис. ...канд.юр.наук. М., 1976, с.15

³ Кондратьев Р.И. Локальные нормы трудового права и материальное стимулирование: Монография. Львов, 1973, с. 45

⁴ Антонова Л.И. Локальное правовое регулирование (теоретическое исследование): Монография. Л., 1985, с. 15

Lakin qeyd etmək istərdik ki, heç də bütün müəlliflər belə yanaşmanı bölüşümlər. Məsələn, V.A.Tarasova yazırdı ki, ümumi əhəmiyyətli norma icimai münasibətlərin bu növünün bütün cəhətlərini tam tənzimləmədikdə lokal norma hüquqdakı boşluğu doldura bilir və yerli şəraitə uyğun konkret tənzimləmə lokal normanın öhdəsinə düşür.

A.M.Qasımov və T.M.Qəniyev qeyd edirlər ki, sosial-əmək münasibətlərinin hüquqi tənzimlənməsi mexanizmində lokal normativ aktlar müəssisədə müstəqil surətdə müəyyən olunmuş əmək hüququnun lokal normalarının obyektivləşdirilməsi funksiyasını yerinə yetirir.¹

F.M.Leviant belə hesab edirdi ki, dövlət istehsal kollektivlərinin normayaratma fəaliyyətinin hədlərini, onun yaranmasının və hüquqi qüvvəsinin şərtlərini müəyyən edir, habelə istehsal kollektivlərinin normayaratmasının bu sərhədlərdən kənara çıxmasına nəzarət edir.²

S.S.Karinski belə hesab edirdi ki, lokal normayaratmanın mahiyyəti onu vahid normayaratma prosesinin bir mərhələsi, dövlət fəaliyyətinin bir cəhəti kimi nəzərdən keçirdikdə düzgün başa düşülə bilər. Onun fikrincə, lokal normaların əsasında dövlətin qanunla ifadə olunmuş iradəsi durur, qanunda yerli orqanların hüquqmüəyyənədiçi fəaliyyətinin vəzifələri, məzmunu və sərhədləri qabaqcadan müəyyən olunmuşdur.³

L.B.Qalperin lokal normativ tənzimləmənin hüquqi əsasları sırasına «səlahiyyətverici normaların və normayaratma təşəbbülünə və lokal aktların təsdiqi səlahiyyətinə kimin və hansı qaydada malik olmasını müəyyən edən digər qaydaların mövcudluğu»nu

aid edirdi.¹

Hal-hazırda bu konsepsiya lokal normayaratma probleminə müraciət edən hüquqşünas-əməkşünas alimlər tərəfindən geniş surətdə dəstəklənir. Belə ki, bir sıra alimlərin fikrincə, lokal normativ hüquqi aktlar iki şərt mövcud olduqda hüquqi qüvvə kəsb edir.

1) onlar qanunla, yaxud digər normative hüquqi aktla müəyyən edilmiş qaydada qəbul olunduqda;

2) lokal hüquqyaratmanın subyektlərinə bu və ya digər aktı qəbul etmək hüququ və ya səlahiyyəti verən ümumi norma mövcud olduqda, yaxud lokal hüquqi aktın qəbul edilməsini qadağan edən ümumi norma mövcud olmadıqda.

N.T.Podvisotski bu mövqeyi daha dəqiq ifadə etmişdir. O, yazır: «İstənilən hüquqyaratmanın dövləti xarakter daşması lokal normative hüquqi aktların formalaşdırılması mənbəyinin müəyyən edilməsi məsələlərində ən mühüm və aparıcı prinsipdir. Ali dövlət hakimiyyəti və idarəetmə orqanlarının şəxsində dövlətin icazəsi olmadan heç bir lokal hüquqyaratma yolverilməzdir».²

V.M.Lebedev qeyd edir: «Siyasi, iqtisadi, hüquqi sahələrdə dəyişikliklər təşkilatda lokal normayaratmanın təbiətini başqa cür nəzərdən keçirməyə imkan verir. Hal-hazırda artıq işəgötürənin əmək haqqında qanunvericiliyin konkretləşdirilməsi və onun boşluqlarının doldurulması çərçivəsindən kənara çıxan müstəqil normayaratma fəaliyyətini görməmək olmaz».³

Beləliklə, lokal normayaratmanın mənbəyi qismində dövlət icazəsi, yaxud sanksiyası deyil, müəssisənin özünün sosial-iqtisadi muxtariyyata əsaslanan təbiəti çıxış edir. Bu muxtariyyatın zəruri elementini mülkiyyətçi-işəgötürənin hakimiyyəti, yaxud elmdə deyildiyi kimi, sahibkarlıq hakimiyyəti təşkil edir.

¹ Qasımov A.M., Qəniyev T.M. Lokal normativ hüquqi aktların təsnifatı // Qanun, Bakı, 2009, №10, s.122

² Алексеев С.С. Общая теория социалистического права. Свердловск, 1965, с.92; Левиант Ф.М. Нормативные акты, регулирующие труд рабочих и служащих: Монография. Л., 1960, с.61-64

³ Каринский С.С. Соотношение централизованного и локального способов правового регулирования оплаты труда // Правоведение, 1971, №5, с.39-44

¹ Гальперин Л.Б. О специфике локального нормативного регулирования // Правоведение, 1971, №5, с.36-41

² Подвысоцкий Н.Т. Субъекты локального регулирования // Трудовое право, 2003, №6, с.66-71

³ Лебедев В.М. Лекции по трудовому праву России. Вып.2. Томск, 2001, с.12-14

O.S.Xoxryakovanın və digər müəlliflərin hazırladıqları, ictimai sosialist mülkiyyətinin hökmranlığı dövründə qüvvədə olmuş model mövcud bazar münasibətləri şəraitinə uyğun gəlmir və təkmilləşdirilməlidir. Dövlətin iradəsinin ifadəsindən asılı olan lokal hüquq mənbələri (lokal normalar) haqqında müddəa tədricən dəyişmişdir. 1988-ci ildə başlanmış təsərrüfat mexanizminin təkmilləşdirilməsi və islahat nəticəsində əmək kollektivlərinin rolu xeyli artmış, dövlət (mərkəzləşdirilmiş) tənzimləmənin sərt çərçivələri isə tədricən zəifləmiş və bununla əlaqədar lokal normayaratmanın sərhədləri genişlənmişdir.

A.M.Qasımov və T.M.Qəniyev qeyd edirdilər ki, əmək münasibətlərinin hüquqi tənzimlənməsi müxtəlif üsullarla həyata keçirilir. Bazar şəraitində təsərrüfatçılığın dövlət normalaşdırılması ilə yanaşı, onların lokal tənzimlənməsi də kifayət qədər geniş yayılmışdır. Tənzimləmənin bu üsulu birgə əmək prosesinin iştirakçılarna müəssisənin, işçi qüvvəsinin, işəgötürənin imkanlarının xüsusiyyətlərini maksimum nəzərə alaraq müstəqil şəkildə əməyin şərtlərini müəyyən etmək imkanı verir.¹

Fikrimizcə, lokal normayaratma (hüquqyaratma) zərurəti yalnız və heç də qanunvericiliklə boşluqların mövcud olması ilə deyil, başlıca olaraq, qanunda (ümumi normada) konkret müəssisədə cərəyan edən, yerli xarakter daşıyan xüsusi cəhətlərin nəzərə alınmasının və ümumi normadan məqsədyönlü istifadənin mümkün olması ilə diqtə olunur. Belə qaydalara, yaxud lokal normalara tələbat o dərəcədə aşkardır ki, hansısa əlavə dəlillər gətirməyə zərurət yoxdur. «Dövlət tərəfindən müəssisələrə hüquqlar verilməsi» ideyası yalnız totalitar rejim şəraitində, əvvəlcədən insan təbiətinə, insanın mahiyyətinə zidd olan inzibati amirlik sistemi şəraitində yaranı bilərdi.

Bazar cəmiyyəti, ilk növbədə, iqtisadi sahədə totalitarizmi aradan qaldırsa da, hələ əməyin tətbiqi sahəsində bir çox «ləkələr» qalmışdır. Öz növbəsində, bu da dövlət tərəfindən əmək qanunve-

riciliyinə daimi diqqət tələb edir. Lokal normayaratma (hüquqyaratma) əmək münasibətlərinin subyektlərinin, maddi nemətlərin yaradılmasının iştirakçılarna, o cümlədən bölüşdürücü tipli iqtisadi münasibətlərin iştirakçılarna çevirir. Cəmiyyətimizdə qüvvədə olan əmək qanunvericiliyi hələ kifayət qədər fəal mövqe tutmur. RF yeni ƏM-də lokal normayaratmanı (hüquqyaratmanı) kifayət qədər ətraflı surətdə tənzimləyən bir sıra xüsusi normalar mövcud olduğu, lokal normativ aktlar sistemi təsbitini tapdığı halda, AR qanunvericiliyində həttə anlayışın özü belə mövcud deyil. Təəssüflə qeyd etməliyik ki, AR ƏM-in normativ hüquqi mənbələr sistemini müəyyən edən 1-ci maddəsi bu sıraya lokal aktları daxil etmir.

A.M.Qasımov və T.M.Qəniyev haqlı olaraq qeyd edirlər ki, lokal normativ hüquqi aktlar əmək hüququnun mənbələri içərisində xüsusi çəkiyə malik olmasına baxmayaraq, AR ƏM-də qanunvericilik səviyyəsində lokal normativ hüquqi aktlar əmək hüququnun mənbələri qismində tanınmamışdır.¹

Belə ki, Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinin 1-ci maddəsinə («Azərbaycan Respublikasının əmək qanunvericiliyi sisteminə daxil olan normativ hüquqi aktlar») əsasən Azərbaycan Respublikasının əmək qanunvericiliyi sistemi:

- bu Məcəllədən;
- Azərbaycan Respublikasının müvafiq qanunlarından;
- müvafiq icra hakimiyyəti orqanlarının səlahiyyəti çərçivəsində qəbul etdiyi normativ hüquqi aktlardan;
- əmək, sosial-iqtisadi məsələlərlə əlaqədar Azərbaycan Respublikasının bağladığı və ya tərəfdar çıxdığı beynəlxalq müqavilələrdən ibarətdir.²

R.Y.Məmmədov yazır: «İstər AR ƏM-də, istər «Həmkarlar ittifaqları haqqında» AR-ın 24 fevral 1994-cü il tarixli Qanununda,

¹ Qasımov A.M., Qəniyev T.M. Lokal normativ hüquqi aktların təsnifatı // Qanun, Bakı, 2009, №10, s.122

² Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı: Hüquq Yayın Evi, 2021, s.23

¹ Qasımov A.M., Qəniyev T.M. Lokal normativ hüquqi aktların təsnifatı // Qanun, Bakı, 2009, №10, s.132

istərsə də digər normativ hüquqi mənbələrdə, yəni əmək hüququnun bütün səviyyələrdən olan mənbələrində lokal normayaratma (hüquqyaratma) prosesi haqqında heç nə deyilmir, hətta «lokal hüquqi akt» anlayışının özü belə xatırladılmır. Eyni zamanda, deyilənlər heç də təcrübədə lokal aktların real tətbiqini tapmadığını ifadə etmir, əksinə, iqtisadi sistemimizin bazar tipli olması ilə əlaqədar lokal normativ aktların geniş tətbiqi onun uğurlu inkişafının zəruri və obyektiv ilkin şərtini təşkil edir.¹

Ü.A.Əkbərli də analoji fikirlər söyləyərək qeyd edir ki, digər ölkələrin Əmək Məcəllələrindən fərqli olaraq AR ƏM-də «lokal normativ aktlar», «lokal aktlar» kimi terminlərdən istifadə olunmur. Fikrimizcə, bu AR ƏM-in çox ciddi boşluğu kimi qiymətləndirilməlidir və onun doldurulmasını məqsədmüvafiq hesab edirik.²

«Əmək haqqında lokal normativ aktlar» mövzusunda tədqiqat aparmış T.M.Qəniyev bu boşluğu doldurmaq üçün lokal normativ aktlara aşağıdakı kimi tərif verərək onun AR ƏM-ə daxil edilməsini məqsədmüvafiq hesab edir: «Əmək haqqında lokal normativ akt işəgötürən tərəfindən təkbaşına (müstəqil surətdə) və ya həmkarlar ittifaqı təşkilatı ilə birgə (və ya razılaşdırılmaqla) qəbul edilən, qüvvəsi ayrıca müəssisənin hüddudları ilə məhdudlaşan, əmək münasibətlərini və onlarla sıx bağlı olan digər münasibətləri tənzimləyən, lokal hüquq normalarını təsbit edən normativ aktdır».³ Biz də T.M.Qəniyevin bu fikrinə qoşularaq onun AR ƏM-ə daxil edilməsini məqsədəuyğun hesab edirik.

Əmək hüququ sahəsində nüfuzlu alim A.M.Qasımov isə əmək hüququnda lokal normativ hüquqi akta aşağıdakı kimi tərif verməyi təklif edir: «Lokal normativ hüquqi akt işəgötürən tərəfindən təkbaşına, işçilərin nümayəndəli orqanının rəyi, yaxud razılığı ilə

qəbul olunan, əmək münasibətlərini və onlarla bağlı olan münasibətləri tənzimləyən lokal hüquq normalarını təsbit edən sənəddir».¹

AR ƏM-in 1-ci maddəsindən göründüyü kimi, normativ hüquqi mənbələr sırasına yalnız lokal aktlar deyil, həm də kollektiv müqavilələr və sazişlər daxil edilməmişdir. Qeyd edək ki, ənənəvi olaraq sovet əmək hüquq elmi də, müasir Rusiya əməkşünas alimləri də kollektiv müqavilələri lokal normativ hüquqi aktlar kateqoriyasına aid etdikləri halda, kollektiv sazişlərə münasibətdə birmənalı fikir yoxdur.

Yalnız «Həmkarlar ittifaqları haqqında» AR Qanununda biz lokal normativ aktların leqallaşdırılması cəhdi ilə qarşılaşırıq. Həmin qanunun 10-cu maddəsinin dördüncü hissəsinə görə dövlət və yerli özünüidarəetmə orqanları işçilərin əmək, sosial, iqtisadi hüquqlarına və mənafeələrinə zidd olan normativ aktları müvafiq həmkarlar ittifaqlarına azı 15 gün qabaq məlumat verməklə qəbul edirlər.² Qeyd olunmalıdır ki, RF ƏM-də lokal tənzimləmə məsələlərinə xeyli diqqət yetirilərək bir sıra xüsusi maddələr həsr olunmuşdur.

Rusiya Federasiyasının Əmək Məcəlləsinin 8-ci maddəsi tamamilə əmək hüquq normalarını təsbit edən lokal normativ aktlara həsr olunmasına baxmayaraq, onun anlayışının leqal tərifini vermir. Həmin maddə aşağıdakı dörd qaydanı təsbit edir: «Fərdi sahibkar olmayan fiziki şəxs-işəgötürənlər istisna olmaqla, işəgötürənlər əmək qanunvericiliyinə və əmək hüquq normalarını təsbit edən digər normativ hüquqi aktlara, kollektiv müqavilələrə, sazişlərə müvafiq surətdə özlərinin səlahiyyətləri çərçivəsində əmək hüquq normalarını təsbit edən lokal normativ aktlar (bundan sonra – lokal normativ aktlar) qəbul edirlər.

Bu Məcəllə, digər federal qanunlar və Rusiya Federasiyasının digər normativ hüquqi aktları, kollektiv müqavilə, sazişlərlə nəzər-

¹ Məmmədov R.Y. Əmək hüququnun mənbələri: Monoqrafiya. Bakı: Qanun, 2011, s.138-139

² Əkbərli Ü.A. Əmək hüququ. Mühafizə mətnləri: Dərs vəsaiti. Bakı: Hüquq Yayın Evi, 2021, s.80

³ Qəniyev T.M. Əmək haqqında lokal normativ aktlar: H.ü.f.d. dis. ...avtoref. Bakı, 2015, s.16

¹ Qasımov A.M. Lokal normativ hüquqi aktlar əmək hüququnun spesifik mənbəyi kimi: Müqayisəli təhlil // Azərbaycan Respublikası Konstitusiyası Məhkəməsinin Məlumatı, 2015, №3, s.111

² «Həmkarlar ittifaqları haqqında» Azərbaycan Respublikasının Qanunu. Bakı, 2014, s.9-10

də tutulmuş hallarda işəgötürən lokal normativ aktları qəbul edərkən işçilərin nümayəndəli orqanının rəyini nəzərə alır (belə nümayəndəli orqan mövcud olduqda).

Kollektiv müqavilə, sazişlə işçilərin nümayəndəli orqanı ilə razılaşdırma üzrə lokal normativ aktların qəbul edilməsi nəzərdə tutula bilər.

Lokal normativ aktların əmək qanunvericiliyi və əmək hüquq normalarını təsbit edən digər normativ hüquqi aktlar, kollektiv müqavilə, sazişlərlə müqayisədə işçilərin vəziyyətini pisləşirən normaları, habelə işçilərin nümayəndəli orqanının rəyinin nəzərə alınmasının bu Məcəllənin 372-ci maddəsində müəyyən olunmuş qaydasına riayət olunmadan qəbul edilmiş lokal normativ aktlar tətbiq olunmur. Belə hallarda əmək qanunvericiliyi və əmək hüquq normalarını təsbit edən digər normativ hüquqi aktlar, kollektiv müqavilə, sazişlər tətbiq olunur».¹

MDB-yə üzv digər bir dövlətin – Qazaxıstan Respublikasının Əmək qanunvericiliyinə müraciət edək. Qazaxıstan Respublikasının Əmək Məcəlləsinin 11-ci maddəsi «İşəgötürənin aktları»na həsr olunmuşdur. Həmin maddədə göstərilir: «1. İşəgötürən bu Məcəlləyə və digər normativ hüquqi aktlara, əmək müqaviləsinə, sazişlərə, kollektiv müqaviləyə müvafiq surətdə öz səlahiyyətləri çərçivəsində aktlar qəbul edir.

2. Bu Məcəllə, kollektiv müqavilə ilə nəzərdə tutulmuş hallarda işəgötürən işçilərin nümayəndəli orqanının razılığı, yaxud rəyi ilə aktlar qəbul edir.

3. İşəgötürənin Qazaxıstan Respublikasının əmək qanunvericiliyi, kollektiv müqavilə, sazişlərlə müqayisədə işçilərin vəziyyətini pisləşdirən və ya bu maddənin 2-ci bəndində göstərilən prosedurlara riayət olunmadan qəbul edilmiş aktları etibarsızdır və tətbiq olunmur».²

RF ƏM-in 8-ci maddəsinin və Qazaxıstan Respublikasının

Əmək Məcəlləsinin 11-ci maddəsinin oxşarlığına baxmayaraq, onların arasında bəzi fərqlər mövcuddur. RF ƏM-in 8-ci maddəsinin birinci hissəsinə görə lokal normativ aktların qanunvericiliyə, kollektiv müqavilələrə və sazişlərə uyğunluğu tələb olunur, Qazaxıstan Respublikasının Əmək Məcəlləsinin 114-ci maddəsinin birinci hissəsinə görə isə işəgötürənin aktları əmək müqavilələrinə də uyğun olmalıdır.

Bunun üçün əsas mövcuddur. Əmək müqaviləsi işçi və işəgötürənin iradəsinin ifadəsinin nəticəsi olduğundan, ümumi qaydaya görə, onun şərtləri yalnız tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə dəyişdirilə bilər, buna görə də işəgötürənin əmək müqaviləsinin şərtlərini pozan lokal aktlar qəbul etmək hüququ yoxdur.

Digər fərqlər, əsasən, terminoloji və redaktə xarakteri daşıyır, RF ƏM-in 8-ci maddəsinin ikinci və üçüncü hissələrində verilmiş müddəalar Qazaxıstan Respublikasının Əmək Məcəlləsinin 11-ci maddəsinin ikinci hissəsində təsbitini tapan qaydada birləşdirilmişdir.

Bizim fikrimizcə, hər iki maddənin birinci hissəsində çatışmazlıqlar mövcuddur. Lokal normativ hüquqi aktların işəgötürənlər tərəfindən onların səlahiyyətləri çərçivəsində qəbul edilməsi ilə razılaşarkən hesab edirik ki, «...müvafiq surətdə» sözlərinin «...riayət olunmaqla» sözləri ilə əvəz edilməsi daha məqsəduyğun olardı.

Həm Rusiya, həm də Qazaxıstan qanunvericisi əslində alman hüquqçusu Q.Ellinekin konsepsiyasına riayət edərək lokal normayaratmanın əsaslarını səlahiyyətlərin qanunverici tərəfindən verilməsində görürlər. Bu konsepsiyaya qarşı azı iki dəlil gətirilə bilər.

Birinci dəlil bundan ibarətdir ki, lap əvvəldən işəgötürənlərin lokal normayaratma hüququ qanunverici tərəfindən tanınmamış və heç kimə verilməmişdir, sahibkarlıq avtonomluğuna əsaslanmış və hüquqi adətlər, yaxud məhkəmə təcrübəsi ilə təsdiqlənmişdir. Beləliklə, işəgötürənlərin lokal normayaratma səlahiyyəti tarixən fərqli müstəvidə yerləşir.

İkinci dəlil bundan ibarətdir ki, təşəkkül tapmış hüquqtətbiqi

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации. М.: Эксмо, 2021, с.9

² Трудовой кодекс Республики Казахстан. Алматы: Норма-К, 2011, с.17

təcrübəsinə görə, işəgötürənlərin hətta milli qanunvericilikdə sadalanmasa da, praktikada qəbul olunan adlandırılmamış lokal aktlar (davranış qaydaları, korporativ məcəllələr, işçilər haqqında əsasnamələr) qəbul etmək hüququ tanınır və mübahisəli vəziyyətlərdə onların normaları məhkəmələr tərəfindən tətbiq olunur.

Beləliklə, işəgötürənlərin normativ hakimiyyətinin hədləri haqqında ümumi normanı ifadə edərkən işəgötürənin «öz səlahiyyətləri» haqqında müddəanın saxlanması məqsədəuyğundur, lakin həmin səlahiyyətlər bu Məcəlləyə, əmək haqqında digər normativ hüquqi aktlara, kollektiv müqavilələrə, sazişlərə və əmək müqavilələrinə müvafiq surətdə deyil, riayət olunmaqla həyata keçirilməlidir.

Başqa sözlə, işəgötürənlərin əmək haqqında qanunvericilik və əmək hüququnun müqavilə mənbələri vasitəsilə lokal aktlar qəbul etmək səlahiyyətinin müəyyən edilməsindən deyil, mümkün məhdudlaşdırılmasından söz açmaq daha düzgün olardı.

Q.A.Roqalyova qeyd etmişdir ki, RF ƏM lokal normativ aktlara həsr olunmuş 8-ci maddəni daxil etməklə əmək qanunvericiliyindəki boşluqları doldurmuşdur.¹

Bu fikirlə razılaşmamaq olmur. Belə yanaşmanı bölüşən Q.V.Xnıkin qeyd edir ki, RF yeni ƏM lokal normayaratmanın sərhədlərini xeyli genişləndirərək işəgötürənin lokal normativ aktlar qəbul etmək hüququnu müəyyən etmişdir.

A.M.Qasimov haqlı olaraq qeyd edir ki, işəgötürən tərəfindən müxtəlif lokal aktlar qəbul edilməsinə baxmayaraq, işəgötürənin belə lokal aktlar qəbul etmək hüququ təəssüflər olsun ki, AR ƏM-də, xüsusən də «İşəgötürənin əsas hüquqları» adlanan AR ƏM-in 11-ci maddəsində təsbit olunmamışdır. Ona görə də AR ƏM-in 11-ci maddəsinə bu barədə müvafiq əlavənin edilməsini məqsədamüvafiq hesab edirik.²

A.M.Kurennoy isə belə hesab edir ki, bu gün əmək sahəsində

konkret işəgötürənin fəaliyyət məsələlərinin, ən aşağı qiymətləndirməyə görə yarısından çoxu məhz lokal səviyyədə tənzimlənir.¹

Hər bir ayrıca lokal normativ hüquqi aktın tənzimləmə predmetini konkret müəssisə çərçivəsində fəaliyyət göstərən əmək münasibətlərinin müəyyən bir cəhəti çıxış edir. Bütövlükdə lokal aktın təsirinin predmet sahəsi bütün əmək hüquq sahəsinin predmet sahəsi ilə eyni olsa da, konkret müəssisədə əməyin tətbiqinin həmin istehsalın spesifikasiyi, istehsalın məqsədi və vəzifələri, əməyin təşkilinin və idarə edilməsinin spesifik formaları, əmək kollektivinin kadr tərkibi və s. ilə şərtlənən xüsusiyyətləri nəzərə alınır. RF ƏM-in 8-ci maddəsi lokal aktların qəbul qaydasını təsbit edərək, onların ierarxiyasını, yəni hüquqi qüvvəsindən asılı olaraq prioritetini müəyyən edir. Həmin maddənin dördüncü hissəsində isə göstərilir ki, əmək qanunvericiliyi, kollektiv müqavilə, sazişlərlə müqayisədə işçilərin vəziyyətini pisləşdirən və ya işçilərin nümayəndəli orqanının rəyinin nəzərə alınmasını müəyyən edilmiş qaydasına riayət olunmadan qəbul edilmiş lokal normativ aktlar etibarsızdır.² Bu zaman RF ƏM həm kollektiv müqavilələri, həm də sazişləri lokal aktlara aid edir, hərçənd yuxarıda göstərdiyimiz kimi, məsələn, baş kollektiv sazişləri lokal akt hesab etmək düzgün olmazdı. Gördüyümüz kimi, Rusiya qanunvericiliyi yalnız lokal aktlar sistemini təsbit etməyib, həm də onların qəbul edilməsi və qüvvəyə minməsi qaydasını tənzimləyir (RF ƏM-in 372-ci maddəsi). Həmin maddənin ikinci hissəsində göstərilir ki, seçkili həmkarlar ittifaqı orqanı işəgötürən tərəfindən baxılmaq üçün təqdim olunmuş lokal aktın layihəsinə 5 gün ərzində əsaslandırılmış rəyini yazılı formada işəgötürənə göndərilməlidir.³ Rusiya qanunvericilik sistemində əmək hüququ normalarını təsbit edən müəyyənəddici lokal akt qismində kollektiv müqavilə çıxış edir, digər lokal aktlar ona zidd ola bilməzlər.

¹ Роголева Г.А. Локальное регулирование условий труда и система источников трудового права: Монография. М., 2003, с. 66

² Qasimov A.M. Əmək hüququ: Dərslik. Bakı: Letterpress nəşriyyat evi, 2016, s.80

¹ Куренной А.М. Производственная демократия и трудовое право: Монография. М.: Изд-во Московского ун-та, 1989, с.164

² Трудовой кодекс Российской Федерации. М.: Эксмо, 2021, с.9

³ Трудовой кодекс Российской Федерации. М.: Эксмо, 2021, с.216

Digər lokal aktlarla işəgötürənin təkbaşına qəbul etdiyi lokal aktlar arasında fərq aşkardır. Belə ki, əmək kollektivinin iştirakı ilə qəbul edilən lokal aktlar xüsusi növ normaları – razılaşma, qarşılıqlı kompromis normalarını təsbit edir.

Belə normalar həm işçilər, həm də işəgötürən üçün ümumi məqsəd daşıyır. Lokal tənzimləmənin, lokal normaların bu spesifik xüsusiyyəti hüquqşünas-əməkşünas alimlərə lokal tənzimləməni ictimai əmək münasibətlərinin tənzimlənməsinin müstəqil metodu kimi fərqləndirməyə imkan verir. Əməyin lokal tənzimlənməsi metodu konkret müəssisədə, idarədə, təşkilatda və bütövlükdə əməyin ictimai təşkili sahəsində istehsal demokratiyasının səviyyəsinin göstəricisi kimi çıxış edir.

Ü.A.Əkbərli yazır: «Əmək hüquq elmində qəbul edilmə qaydasına görə üç qrup lokal normativ aktlar fərqləndirilir:

1. işəgötürən tərəfindən təkbaşına (müstəqil) işlənilib hazırlanan və qəbul olunan aktlar;
2. işçilərin nümayəndəli orqanının (həmkarlar ittifaqı təşkilatı) rəyi nəzərə alınmaqla qəbul olunan aktlar;
3. işçilərin nümayəndəli orqanı (həmkarlar ittifaqı təşkilatı) ilə razılaşdırılmaqla qəbul olunan aktlar.

İşəgötürən təkbaşına (müstəqil) işçilərin nümayəndəli orqanının (həmkarlar ittifaqı təşkilatının) rəyini nəzərə almadan ştat cədvəlini, vəzifə təlimatlarını təsdiq edə bilər, habelə normativ məzmunlu əmrlər verə bilər (məsələn, müəssisənin ərazisində siqaret çəkilməsinin qadağan edilməsi haqqında).

Əmək qanunvericiliyi və yaxud kollektiv müqavilələrlə, sazişlərlə nəzərdə tutulmuş hallarda işəgötürən lokal normativ aktlar qəbul edərkən işçilərin nümayəndəli orqanının (həmkarlar ittifaqı təşkilatının) rəyini nəzərə almağa borcludur. İşçilərin nümayəndəli orqanın (həmkarlar ittifaqı təşkilatının) rəyi alınmadan bu aktlar qəbul oluna bilməz».¹

A.M.Qasımov və T.M.Qəniyev qeyd edirlər ki, qəbul edilmə üsuluna görə lokal normativ hüquqi aktlar dörd növə ayrılır:

a) işəgötürənin müstəqil surətdə qəbul etdiyi lokal normativ hüquqi aktlar (müəssisənin texnoloji prosesini tənzimləyən sənədlər, müəssisənin bölmələri haqqında əsasnamələr, ştat cədvəli və s.);

b) işəgötürənin işçilərin əmək kollektivinin seçkili nümayəndəli orqanının rəyini nəzərə almaqla qəbul etdiyi aktlar;

c) işəgötürənin əmək kollektivinin seçkili nümayəndəli orqanı ilə razılaşdırma əsasında qəbul etdiyi aktlar (həmin qayda kollektiv müqavilədə, sazişlərdə müəyyən olunur);

ç) işəgötürənin əmək kollektivinin sosial tərəfdaşlıq çərçivəsində birgə normayaratması yolu ilə qəbul edilən aktlar (kollektiv müqavilə).¹

Yuxarıda göstərilən dəlillər, fikrimizcə, lokal aktların üç növünü fərqləndirməyə imkan verir:

1) normativ sazişlər, yəni həmkarlar ittifaqı təşkilatı, o olmadıqda isə əmək kollektivi ilə işəgötürən arasında bağlanan kollektiv müqavilələr;

2) bilavasitə işəgötürənin təkbaşına qəbul etdiyi lokal aktlar;

3) işəgötürənin əmək kollektivinin, yaxud onun nümayəndələrinin rəyi nəzərə alınmaqla, onların iştirakı ilə qəbul etdiyi lokal normativ aktlar.

Lokal aktların sonuncu növünün demokratik yönümünü və geniş yayılmasını nəzərə alaraq AR ƏM-in 11-ci maddəsinin «f» bəndinin ifadəsi dəyişdirilərək əlavə olunmalıdır ki, işəgötürən yalnız həmkarlar ittifaqı təşkilatı (əmək kollektivi) ilə kollektiv müqavilə bağlamaq hüququna deyil, həm də onlarla razılaşdırma əsasında, yaxud birgə işçilərin əmək və məişətinin konkret məsələlərinə dair lokal normativ aktlar qəbul etmək hüququna malikdir. Belə bir fakt nəzərə alınmalıdır ki, çoxlu sayda işçinin çalışdığı bir

¹ Əkbərli Ü.A. Əmək hüququ. Mühafizə mətnləri: Dərs vəsaiti. Bakı: Hüquq Yayın Evi, 2021, s.81

¹ Qasımov A.M., Qəniyev T.M. Lokal normativ hüquqi aktların təsnifatı // Qanun, Bakı, 2009, №10, s.123

sıra böyük müəssisələrdə kollektiv müqavilələr bağlanmır və işçilərin əməyi, məişəti ilə bağlı bütün məsələlər işəgötürən tərəfindən müstəqil surətdə həll olunur ki, bu da bütün hallarda işçilərin mənafeələrinin nəzərə alınmasına imkan vermir. Təbii ki, normalaşdırma sistemlərinin tətbiqi, əməyin ödənilməsinin yeni sistemlərinin tətbiqi, işçilərin mükafatlandırılmasının yeni sistemlərinin müəyyən edilməsi, müəssisənin iş rejiminin qismən dəyişdirilməsi, məzuniyyətlər cədvəlinin təsdiqi, müəssisədaxili intizam qaydalarının təsdiqi, əməyin mühafizəsinə dair yeni təlimatların təsdiqi, işçilərin kütləvi surətdə işdən çıxarılmasının qarşısını alan tədbirlərin tətbiqi və bir sıra digər mühüm məsələlər özünün həllini tapmalıdır.

Vaxtilə A.İ.Antonova lokal normayaratmanı belə xarakterizə etmişdi: o, tənzimlənən münasibətlərə mərkəzləşdirilmiş tənzimləmədən daha yaxındır, onların dinamikasını daha tez «tutur» və daha dəqiq əks etdirir, lokal tənzimləmə sahəsində «əks əlaqə» daha güclü olub lokal reflektorlar sisteminə operativ surətdə düzəliş etməyə, onların daha böyük nəticəviliyinə nail olmağa imkan verir. Müəssisədə kollektiv müqavilə bağlanmadıqda, həmkarlar ittifaqı təşkilatının rəyi nəzərə alınmaqla, onunla razılaşdırma əsasında, yaxud birgə qəbul edilmiş lokal normativ hüquqi aktlar mövcud olmadıqda bütün əmək şərtləri, başlıca olaraq, əmək haqqının ödənilməsi məsələləri işəgötürən tərəfindən təkbəşinə həll olunur, işəgötürən təkbəşinə işçilərin əməyinin və məişətinin bütün məsələlərinə dair qərarlar qəbul edir. Təəssüf ki, real həyatda bu, çox vaxt baş verir və işəgötürən heç də həmişə əsaslı, ölçülüb-biçilmiş və ədalətli qərarlar qəbul etmir. Bəzən münəqişəli vəziyyətlərə gətirib çıxarır, həm fərdi, həm də kollektiv əmək mübahisələri doğurur ki, bu da cəmiyyətdə qeyri-sabitliyə səbəb ola bilər.

IV FƏSİL ƏMƏYİN TƏNZİMLƏNMƏSİNİN FƏRDİ MÜQAVİLƏ METODU

Y.P.Orlovski yazır: «Dünya sivilizasiyasına, bir tərəfdən, hər kəsə öz mənafeələrinə ən çox uyğun gələn işi yerinə yetirməyə imkan verən, digər tərəfdən, özü üçün ən zəruri işini işə qəbul etmək imkanına malik olan işəgötürənin tələbatlarını nəzərə alan əmək müqaviləsindən yaxşı hüquqi forma məlum deyil»¹. Əmək müqaviləsinə əmək hüququnun digər bölmələrinə nisbətən daha çox monoqrafik tədqiqat və yüzlərlə, bəlkə də minlərlə elmi məqalə və müxtəlif şərhlər həsr olunsa da, bu sahədə hələ bir sıra suallar və problemlər qalmaqdadır. Hələ kifayət qədər tədqiq olunmamış belə problemlərə həm də əmək müqaviləsinin, əmək hüququnun metodunun tərkib hissələrindən biri kimi öyrənilməsi aiddir. Demək olar ki, bu gün əmək hüquq elmində əmək müqaviləsinin bu aspektinə dair aydın konsepsiya yoxdur, hərçənd bir çox alimlər öz əsərlərində bu mövzunun müxtəlif cəhətlərinə toxunmuşlar. Lakin ümumi müqavilə nəzəriyyəsinin, o cümlədən mülki-hüquqi konsepsiyaların əhatəli təhlili olmadan əmək müqaviləsinin bu rolunu aydınlaşdırmaq mümkün deyil. Məşhur alim Y.A.Tixomirov «Ümumi hüquq» dərslində müqaviləyə «tərəflərin hüquq və vəzifələrinin müəyyən edilməsi, dəyişdirilməsi və xitam olunması, hüquqi hərəkətlərin törədilməsi və ya törədilməməsi iradəsini ifadə edən sazişi»² kimi tərif vermişdir. Nəzərə almaq lazımdır ki, bu, müqavilənin ümumnəzəri tərifidir, yəni ən geniş aspektidir. Ona görə də bu tərif müqavilələrin bütün növlərini: həm ümumi, həm də xüsusi müqavilələri ehtiva edir. Y.A.Tixomirovun fikrincə, müqaviləyə aşağıdakı altı əsas əlamət xasdır:

- bağlanmanın könüllülüyü, yəni azad iradənin ifadəsi;
- tərəfdaş kimi tərəflərin bərabərliyi;

¹ Орловский Ю.П. Трудовое право России: Учебное пособие. М.: Изд-во РОО, 2004, с. 187-302

² Тихомиров Ю.А. Публичное право: Учебник. М.: БЕК, 1995, с.182

- tərəflərin müqavilənin bütün mühüm aspektlərinə dair razılığı;
- götürülmüş öhdəliklərin yerinə yetirilməməsinə, yaxud lazımcına yerinə yetirilməməsinə görə qarşılıqlı məsuliyyəti;
- müqavilələrin onlara hüquqi qüvvə verən qanunvericilik təminatı.¹

A.D.Koretski özünün «Müqavilə haqqında təlimin nəzəri-hüquqi əsasları» adlı monoqrafik tədqiqatında birincilər sırasında ümumhüquqi müqavilənin anlayışının kifayət qədər dolğun (tam) tərifini ifadə etmişdir. «Hüquqi müqavilə bir neçə şəxsin şəxsi mənafeələrinin realizəsi məqsədilə bir-biri barəsində hüquqi və ya faktiki hərəkətlər törətmək (və ya törətməmək) barədə obyektivləşdirilmiş, azad surətdə razılaşdırılmış, hüquqi baxımdan önəmli, qanunvericiliklə yol verilən və qorunan (mühafizə olunan) niyyətləridir».²

Fikrimizcə, ümumhüquqi müqavilənin iqtibas gətirilən tərfi kifayət qədər mürəkkəb çoxelementli konstruksiya olub, bu anlayışın mürəkkəb tərfi kimi çıxış edir.

A.D.Koretski ümumhüquqi müqavilənin (hüquqi müqavilənin) aşağıdakı elementlərini fərqləndirirdi:

- a) tərəflərin hüquq və vəzifələrin müəyyən edilməsi haqqında sazişi;
- b) tərəflərin müqaviləni könüllü surətdə icra etmək niyyəti;
- c) subyektiv icra olunanlıq;
- ç) hüquqi icazəlilik;
- d) dövlət məcburetməsi tədbirləri ilə təmin olunma.³

Fikrimizcə, bu tərif ayrı-ayrı sahələrdə, o cümlədən mülki hüquq, əmək hüququ və digər müasir sahələrdə müqavilənin tərfinə daha yaxındır.

Alimlər ümumhüquqi müqavilənin anlayışının tərifini ifadə

edərkən, bir qayda olaraq, onun konstitutiv elementlər tərkibini, yaxud əlamətlər tərkibini göstərirlər.

Məsələn, N.İ.Diveyeva hesab edir ki, ümumsahəvi vasitə kimi ümumhüquqi müqaviləyə aşağıdakı xarakteristikalar xasdır:

1) müqavilə (hüququn tətbiqindən fərqli olaraq) ictimai münasibətlərin təşkilinin razılaşdırılması vasitəsidir. Hər bir müqavilə özünün sosial və psixoloji təbiəti etibarilə subyektlərin sazişidir. Məhz bu, münasibətlərə müqavilə xarakteri verir. Müqavilə (birtərəfli əqdlərdən fərqli olaraq) həmişə qarşılıqlı xarakter daşıyır, onda azı iki şəxs (tərəf) iştirak edir;

2) müqavilənin hüquqi tənzimləmə vasitəsi kimi realizə oluna bilməsi üçün subyektlərin bərabərliyi zəruridir. Müqavilədə bərabərlik formal xarakterə malikdir. Deyə bilərik ki, bu, hüquqi-texniki vasitədir, tərəflərin «məziyyətləri» əhəmiyyət kəsb etmir, həkimyyət elementləri sanki «nəzərə alınmır», tərəflərin bərabərliyi ehtimal olunur;

3) müqavilənin əvvəlki müqavilədən irəli gələn ayrılmaz atributunu müqavilə münasibətlərinin subyektlərinin tərəfdaş seçimdə müstəqilliyi təşkil edir. Müqavilə münasibətləri sahəsində çıxış edərkən tərəflər könüllü surətdə öz üzərinə öhdəliklər götürürlər;

4) hər hansı müqavilə hüquqi aktdır, yəni müəyyən hüquqi nəticələrin əldə edilməsinə yönəlmiş hüququayğun hərəkətdir.¹

N.İ.Diveyeva ümumhüquqi müqavilənin yuxarıda göstərilən konstitutiv elementlərini nəzərə alaraq onun aşağıdakı tərifini ifadə etmişdir. «Ümumhüquqi kateqoriya kimi müqavilə hüququn formal baxımdan bərabər subyektləri arasında ictimai münasibətlərin razılaşdırılmış təşkilinin onların təşəbbüsü ilə yaranan və mövcud olan, müəyyən hüququ nəticələrin əldə edilməsinə yönəlmiş, hüquqi baxımdan önəmli formada ifadə olunmuş formasıdır».²

R.A.Göyüşov isə qeyd edir ki, müqavilənin üç əsas əlaməti

¹ Тихомиров Ю.А. Публичное право: Учебник. М.:БЕК, 1995, с. 182

² Корецкий А.Д. Теоретико-правовые основы учения о договоре: Монография. СПб: Изд-во Р.Асланова «Юридический центр пресс», 2021, с.41

³ Корецкий А.Д. Теоретико-правовые основы учения о договоре: Монография. СПб: Изд-во Р.Асланова «Юридический центр пресс», 2021, с.41

¹ Дивеева Н.И. Договорные основы трудового права России: Монография. Барнаул: Изд-во Алтайского ун-та, 1999, с.56-62

² Дивеева Н.И. Договорные основы трудового права России: Монография. Барнаул: Изд-во Алтайского ун-та, 1999, с.56-62

vardır və bunlar aşağıdakılardır:

1) Müqavilə – əqdin bir növüdür. Hər bir əqd kimi müqavilə də müəyyən hüquqi nəticənin əldə olunmasına yönələn hüquqa uyğun hərəkətdir;

2) Müqavilə hüquqi faktdır ki, bu cür hüquqi faktın (və ya faktların) nəticəsi olaraq tərəflərin hüquq və vəzifələri əmələ gəlir, dəyişir və yaxud xitam olunur;

3) Müqavilə dedikdə, həmçinin, elə bir sənəd başa düşülür ki, burada hüquqi fakt – razılaşma öz əksini tapmışdır.¹

Azərbaycan Respublikası Mülki Məcəlləsinin Elmi-praktik kommentariyasının müəlliflərinin fikrincə, AR MM-in 389.1-ci maddəsində təsbit olunmuş müqavilə anlayışında müqavilənin aşağıdakı əlamətləri ifadə olunur:

1) müqavilə iki və daha çox şəxs arasında bu və ya digər məsələ barədə razılaşmadır;

2) müqavilənin iki və ya bir neçə şəxsin qarşılıqlı iradə ifadəsi olması.²

V.V.İvanov müqavilə anlayışının aşağıdakı tərifini vermişdir: «İki, yaxud bir neçə formal bərabər hüquq subyektinin icrası məcburi şərtləri müəyyən edən əlahiddə razılaşdırılmış avtonom iradə ifadəsini rəsmiləşdirən birgə hüquqi akt»³. O, müqavilə aktlarının universal əlamətləri sırasında aşağıdakıları göstərir:

- müqavilə münasibətlərinin subyektlərinin iradəsinin əlahiddə ifadəsi;

- onların iradəsinin ifadəsinin avtonomluğu;

- subyektlərin formal bərabərliyi;

- müqavilə şərtlərinin icrasının subyektlər üçün məcburiliyi.⁴

¹ Mülki hüquq. Ümumi hissə. Mühazirələr toplusu: Dərs vəsaiti / R.A.Göyüşovun məsul redaktorluğu ilə. Bakı: Qanun, 2013, s.399-400

² Azərbaycan Respublikası Mülki Məcəlləsinin Elmi-praktik kommentariyası. 5 cildə. II cild / B.H.Əsədovun redaktəsi ilə. Bakı: Hüquq Yayın Evi, 2019, s.33

³ Иванов В.В. Общие вопросы теории договора: Монография. М., 2001, с.34

⁴ Иванов В.В. Общие вопросы теории договора: Монография. М., 2001, с.33

Digər müəlliflərin müqaviləyə verdikləri təriflərin öyrənilməsi göstərir ki, onlar yuxarıda göstərilənlərlə oxşar xarakteristikalardan – «qarşılıqlı razılıq», «qarşılıqlı anlaşma», «qarşılıqlı maraq», «iradənin könüllü ifadəsi» və s. istifadə edirlər. Vaxtilə Q.F.Şerşeneviç müqavilənin orijinal əlamətini fərqləndirmişdi. O, belə hesab edirdi ki, iki tərəfin razılığından başqa, razılaşma bu iradənin qarşılıqlı surətdə dərk olunmasını, bir şəxsin digər şəxsin iradəsini qavramasını nəzərdə tutur. Bu vaxta qədər hər bir şəxsin iradəsi subyektiv haldır, ona görə də hüquqi əhəmiyyət daşıyır, çünki hüquq yalnız obyektiv gerçəkliyə əsaslanır¹. Müqavilələrin formalaşdırılmasının və realizəsinin prinsipləri böyük elmi maraq doğurur və mühüm təcrübi əhəmiyyətə malikdir. M.N.Marçenkonun fikrincə, xarici və yerli müəlliflər aşağıdakı prinsipləri fərqləndirirlər:

- qanuna və konstitusiyaya uyğunluq prinsipi;

- müqavilə azadlığı, müqavilədə tərəflərin öhdəliklərinin balanslaşdırılması prinsipi;

- «müqavilənin ədalətliliyi» prinsipi;

- müqavilədə şəxsi və ictimai mənafehlərin optimal şəkildə uzlaşdırılması prinsipi;

- tərəflərin müqavilə öhdəliklərinin əxlaq tələblərinə, ictimai (ümumi) qaydaya zidd olmaması prinsipi və s.²

Mülki hüquq nəzəriyyəsində müqavilə haqqında çoxanlayışlı təsəvvür yaranmışdır. Birincisi, müqavilə dedikdə, öhdəliyin əsasında duran hüquqi fakt, yəni öhdəlik hüquq münasibətinin yaranmasının başlıca əsası başa düşülür (AR MM-in 386.2-ci maddəsi: «...Öhdəliklər müqavilənin hazırlanması əsasında da əmələ gələ bilər»). İkincisi, müqavilə anlayışı müqavilə öhdəliyi, yəni bağlanmış müqavilə (əqd) nəticəsində yaranan hüquq münasibəti kimi tətbiq olunur. Nəhayət, üçüncüsü, müqavilə öhdəlik hüquq münasibəti

¹ Шершеневич Г.Ф. Учебник русского гражданского права. М.: Спарк, 1995, с. 305

² Марченко М.Н. Источники права: Учебное пособие. М.: Проспект, 2005, с. 280

sibətinin yaranmasını müəyyən edən sənəd, fakt kimi nəzərdən keçirilir ki, bu da AR MM-in 389.1-ci maddəsində təsbitini tapmışdır: «Mülki hüquq və vəzifələrin müəyyənləşdirilməsi, dəyişdirilməsi və ya xitamı haqqında iki və ya bir neçə şəxsin razılaşması müqavilə sayılır».¹ AR MM müqavilə azadlığı prinsipini təsbit edir, belə ki, AR MM-in 390.1-ci maddəsinə əsasən fiziki və hüquqi şəxslər azad surətdə müqavilələr bağlaya və bu müqavilələrin məzmununu müəyyənləşdirə bilərlər. Onlar bu Məcəllədə nəzərdə tutulmayan, lakin ona zidd olmayan müqavilələr də bağlaya bilərlər.² Buna baxmayaraq, bazar münasibətləri şəraitində mütləq azadlıq ola bilməz, o, ləbüd surətdə bu və ya digər məhdudiyyətlərə məruz qalır. Y.A.Suxanov yazır: «İlk növbədə, müqavilə qanunun imperativ normalarına və müqavilə öhdəlikləri sahəsində, demək olar ki, həmişə ictimai və dövləti mənafeələr naminə müqavilə azadlığının bu və ya digər məhdudiyyətlərini müəyyən edən digər hüquq aktlarına uyğun olmalıdır»³.

Qanun və müqavilənin nisbəti problemi çoxdan mövcuddur, onun həllinə hələ L.S.Tal cəhd göstərmişdir. M.İ.Braginski, V.V.Vitryanski L.S.Talı şərh edərək yazırlar ki, qanun və müqavilənin əhəmiyyətinin nisbəti barəsində üç mövqe ifadə olunmuşdur. «İradə nəzəriyyəsi»nin tərəfdarları belə hesab edirdilər ki, müqavilə kontragentlərin iradə aktı kimi ilkin mənbə təşkil edir. Qanun isə yalnız onların iradəsini genişləndirir, yaxud məhdudlaşdırır.

Qanunun üstünlüyü nəzəriyyəsinin nümayəndələri belə hesab edirdilər ki, müqavilə yalnız qanundan törəmə hüquqi təsirə malikdir. Nəhayət, üçüncü, «empirik nəzəriyyə»nin tərəfdarları belə hesab edirdilər ki, tərəflərin iradəsi şüurlu şəkildə yalnız müəyyən iqtisadi nəticə əldə edilməsinə yönəlmişdir, bu zaman müqavilənin

nəticələri onun həyata keçirilməsinin tərəflərin təsəvvürə belə malik ola bilmədiyi vasitələri kimi təqdim olunur¹. Həmin alimlər özlərinin bu problemə dair mövqeyini dəqiqləşdirərək göstərirlər: «Müqavilənin tənzimləyici rolu onu qanunla yaxınlaşdırır, müqavilənin şərtləri isə hüquq normasından, başlıca olaraq iki xüsusiyyətinə görə fərqlənir. Birinci xüsusiyyət davranış qaydalarının mənşəyi ilə bağlıdır: müqavilə tərəflərin iradəsini, hüquq aktı isə onu qəbul etmiş orqanın iradəsini ifadə edir. İkinci xüsusiyyət bu və digər davranış qaydasının fəaliyyət həddlərini fərqləndirir. Müqavilə bilavasitə yalnız öz tərəflərinin davranışının tənzimlənməsi üçün nəzərdə tutulmuşdur, o özünün tərəfi olmayanlar üçün yalnız hüquqlar yarada bilər. Halbuki hüquq aktı hamı və hər kəs üçün prinsipə ümumi olan qaydalar doğurur...»²

AR MM-in 390.2-ci maddəsində müəyyən olunmuşdur ki, müqavilə onun bağlandığı vaxt qüvvədə olan qanunla və digər hüquqi aktlarla müəyyənləşdirilmiş, tərəflər üçün məcburi qaydalara (imperativ normalara) uyğun gəlməlidir.³ M.İ.Braginski yazır: «Müqavilənin konstruksiyası müxtəlif hüquq sahələrində: beynəlxalq, inzibati və s. hüquqda tətbiq olunur. Bununla yanaşı, ondan mülki hüquqda daha geniş istifadə olunur».⁴ M.İ.Braginski əmək müqavilələrini mülki-hüquqi müqavilələrə aid edir: «Fikrimizcə, gələcəkdə əmək müqaviləsinin mülki müqavilə ilə, bütövlükdə əmək hüququnun mülki hüquqla yenidən birləşməsi əsl xüsusi hüququn formalaşması yolunda ən mühüm addımlardan biri olardı».⁵

¹ Брагинский М.И., Витрянский В.В. Договорное право. Книга первая. Общие положения. М.: Статут, 2003, с.13

² Брагинский М.И., Витрянский В.В. Договорное право. Книга первая. Общие положения. М.: Статут, 2003, с.13

³ Azərbaycan Respublikasının Mülki Məcəlləsi. Bakı: Hüquq Yayın Evi, 2021, s.280

⁴ Брагинский М.И., Витрянский В.В. Договорное право. Книга первая. Общие положения. М.: Статут, 2003, с.14

⁵ Брагинский М.И., Витрянский В.В. Договорное право. Книга первая. Общие положения. М.: Статут, 2003, с. 31-32

¹ Azərbaycan Respublikasının Mülki Məcəlləsi. Bakı: Hüquq Yayın Evi, 2021, s.279

² Azərbaycan Respublikasının Mülki Məcəlləsi. Bakı: Hüquq Yayın Evi, 2021, s.279

³ Гражданское право. В 4-х т. Т.3: Обязательственное право / Под ред. Е.А.Суханова. М., 2005, с. 177

Bu baxımdan görkəmli mülki hüquqçular M.İ.Braginski və V.V.Vitryanskinin mübahisəli bir fikrini qeyd etmək zəruridir. Onlar belə hesab edirdilər ki, mülki-hüquqi müqavilələr və onların prinsipləri sistemi universal vasitədir. Həmin alimlər yazırdı ki, bazarın inkişafı ilə əlaqədar əməklə, əmək hüquq normaları ilə bağlı münasibətlərin tənzimlənməsi dövrün tələblərinə cavab vermir və əmək münasibətlərinin sırf mülki-hüquqi «muzd müqabilində əmək» modelinə qayıtmaqla mülki hüquq normaları ilə tənzimlənməsi daha məqsədə uyğundur.¹

Bu müəlliflərin mövqeyi ilə ümumi hüquq nəzəriyyəsi sahəsində bir çox mütəxəssis alimlər razılaşıb, belə dəlillər əmək hüququ sahəsində alimlər üçün də qəbul edilməzdir, müəllif bu fikri bölüşür. M.İ.Braginski və V.V.Vitryanskinin fikri ümumhüquqi tənzimləyici, ümumhüquqi vasitə kimi müqavilə haqqında nəzəriyyə (təlim) baxımından nəzərdən keçirildikdə tənqiddə dözmür.

Geniş mənada müqavilə kateqoriyası, ümumhüquqi vasitə, ümumsahəvi tənzimləyici kimi müqavilə (ümumhüquqi müqavilə) bir çox alimlər tərəfindən qəbul olunur.

M.N.Marçenko alimlərin bu problemə dair baxışlarının ətraflı təhlilini vermişdir.²

Biz M.İ.Braginski ilə razılaşa bilmərik, çünki müasir əmək hüququnda çoxlu sayda müxtəlif əmək müqaviləsi növü tətbiq olunur, təkcə RF ƏM-də iyirmiye yaxın belə müqavilə növü təsbitini tapmışdır, buraya xeyli sayda xüsusi normativ hüquqi akt da əlavə edilməlidir. V.N.Tolkunova əmək müqavilələrinin 32 növünü göstərir.³ Fikrimizcə, aşkar fakta göz yummaq elm üçün ən yaxşı üsul deyil. Belə bir elmi fakt mövcuddur ki, hüquq nəzəriyyəsində ümumi müqavilə nəzəriyyəsi işlənilib hazırlanmış, müqavilənin bir

neçə təriti ifadə olunmuş, müqavilənin ümumnəzəri modelinin, yaxud konstruksiyasının ümumi əlamətləri müəyyənləşdirilmişdir, lakin nəzəriyyəçi alimlər əmək müqavilələrinin və mülki-hüquqi müqavilələrin eyniləşdirilməsinə heç bir cəhd göstərməmişlər.

Lakin əmək müqavilələrinin mülki müqavilələrlə eyniləşdirilməsinin mümkünsüzlüyünü anlamaq üçün əmək müqaviləsinin əsas funksiyalarını sadalamağa dəyər.

Əmək müqaviləsinin funksiyalarını sadalamadan öncə qeyd etmək istədik ki, əmək müqaviləsinin hüquqi təbiəti və rolu onun əsas funksiyalarında açıqlanır. Onu da qeyd edək ki, əmək hüququ üzrə elmi və tədris ədəbiyyatlarında əmək müqaviləsinin funksiyaları barəsində alimlər arasında yekdil fikir yoxdur. Vaxtı ilə A.S.Paşkov və A.D.Zaykin əmək müqaviləsinin funksiyaları nəzəriyyəsinin işlənilməsinə mühüm töhfə vermişlər.

İlk dəfə əmək müqaviləsinin funksiyaları məsələsi əhatəli şəkildə A.S.Paşkovun redaktorluğu altında 1993-cü ildə işıq üzü görmüş «Rusiyanın əmək hüququ» dərsliyinin altıncı fəslində açıqlanmışdır. Həmin fəslin müəllifi A.S.Paşkov əmək müqaviləsinin aşağıdakı funksiyalarını fərqləndirmişdir:

1) işəgötürən və işçilər arasında hüquqi əlaqənin qurulması funksiyası (əmək müqaviləsi hüquqi fakt kimi);

2) əmək müqaviləsinin əmək münasibətlərinin sonrakı mövcudluğu və inkişafının hüquqi bazası qismində çıxış etməsi;

3) əmək müqaviləsinin əmək münasibətlərinin fərdi tənzimləyicisi qismində çıxış etməsi.¹

Daha sonra A.D.Zaykin əmək müqaviləsinin funksiyalarının özünəməxsus sistemini təklif etmişdir: «Əmək müqaviləsi xalq təsərrüfatının kadrlarla təmin edilməsinin təşkilati-hüquqi forması olub, müəssisənin, idarənin, təşkilatın bütün istehsal və sosial vəzifələrini yerinə yetirən əmək kollektivinin komplektləşdirilməsinə köməklik göstərir. Əmək müqaviləsi, həmçinin müəssisə, idarə, təşkilat daxilində əmək bölgüsünün təşkilati-hüquqi forması kimi

¹ Брагинский М.И., Витрянский В.В. Договорное право. Общие положения. М.: Статут, 2003, с.24

² Марченко М.Н. Источники права: Учебное пособие. М.: Проспект, 2013, с.267-283

³ Толкунова В.Н. Трудовое право: Курс лекций. М.: Проспект, 2003, с. 114
188

¹ Трудовое право России: Учебник / Под ред. А.С.Пашкова. СПб: Изд-во СПбГУ, 1993, с.117-123

çıxış edir. İşçilərin iradəsinin ifadəsi nəzərə alınmaqla istehsalatda işçi qüvvəsinin yerləşdirilməsi həyata keçirilir, işçilərin əmək funksiyası müəyyən olunur, müəssisənin, idarənin, təşkilatın əmək kollektivi üzvlərinin əmək vəzifələrinin həcmində və məzmununda dəyişikliklər edilir. Nəhayət, əmək müqaviləsi vətəndaşların əmək hüququnun realizəsinin hüquqi forması kimi çıxış edir».¹

Əmək müqaviləsinin yuxarıda göstərdiyimiz bir çox əməkşünas alimlər tərəfindən əsaslandırılmış funksiyalarından başqa, M.B.Rəsulov birincilər sırasında, düzgün və əsaslandırılmış şəkildə sübuta yetirmişdir ki, fərdi əmək müqaviləsi (kontraktı) hüququn mənbəyi funksiyasını yerinə yetirir.²

Nüfuzlu hüquqşünas-əməkşünas alimlər K.N.Qusov və V.N.Tolkunovanın fikrincə, əmək müqaviləsi böyük hüquqi əhəmiyyətə malik olmaqla yanaşı, yüksək sosial-iqtisadi rola malikdir. O, aşağıdakı funksiyaları yerinə yetirir:

1) ölkənin əmək ehtiyatlarının cəlb edilməsinin, bölüşdürülməsinin, yenidən bölüşdürülməsinin, möhkəmləndirilməsinin və səmərəli istifadə olunmasının əsas hüquqi formasıdır. İşçiləri xalq təsərrüfatın müəyyən sahələrində, təşkilatlarında və ölkənin müxtəlif rayonlarında möhkəmləndirir, onları əmək kollektivlərinə daxil edir;

2) bütün işçilərin əmək azadlığı prinsipini həyata keçirməsinin və əmək hüququnun realizəsinin hüquqi formalarından biridir;

3) işçinin əmək hüquq münasibətinin yaranmasının və onun zamana görə qüvvəsinin əsasıdır;

4) öz tərəfləri üçün əmək hüququnun Xüsusi hissəsinin digər institutları (iş vaxtı, əmək haqqı, əməyin mühafizəsi və s.) ilə nəzərdə tutulmuş əmək hüquq və vəzifələrinin yaranmasının zəruri ilkin şərtidir, yəni öz tərəflərinin qarşılıqlı hüquq və vəzifələrinin

mənbəyidir.

Əmək müqaviləsi, həmçinin işçinin əmək münasibətləri ilə bilavasitə bağlı olan digər hüquq münasibətlərinin (maddi məsuliyyət, ixtisasartırma, əmək mübahisələrinə baxılması üzrə və s.) yaranması üçün zəruri ilkin şərtidir;

5) işçinin əmək kollektivinin üzvləri ilə əlaqəsinin hüquqi formasıdır. Belə ki, əmək kollektivi öz üzərinə kollektiv müqavilə üzrə müəyyən öhdəliklər götürərkən həmin öhdəliklər də kollektivin hüquqları kimi, əmək müqaviləsi üzrə həmin əmək kollektivinə yeni işə girən hər bir şəxsə şamil olunur;

6) işçilərin əmək münasibətlərinin tənzimlənməsinin müəyyən hissəsində fərdi müqavilə metodunun inikası olub, iş yeri, əmək funksiyası, müqavilənin müddəti, əlavə əmək güzəştləri və s. kimi şərtləri müəyyən edir (fərqləndirmə bizimdir – müəll.);

7) şəxsi xarakterli müqavilə olub işçinin şəxsiyyətini, şərəf və ləyaqətini qanunsuz əmək şərtlərindən qoruyur.

Əmək müqaviləsinin işçinin əmək hüquq münasibətinin yaranmasının və mövcudluğunun əsasında durmasına və bu anlayışların sıx bağlılığına baxmayaraq, onları fərqləndirmək zəruridir. Əmək müqaviləsi razılaşmadır, yəni hüquq aktıdır, əmək hüquq münasibəti isə əmək müqaviləsindən yaranmış hüquqi əlaqədir. Əmək müqaviləsinin əsas funksiyası əmək hüquq münasibətinin zamana görə qüvvəsinin təmin edilməsi və tənzimlənməsidir.

Əmək müqaviləsinin bağlanması ilə vətəndaş konkret təşkilatın üzvünə çevrilir və həmin təşkilatın idarə edilməsində iştirak hüququ əldə edir. Əmək müqaviləsi şəxsi əməklə icra olunur və həmin işçinin müqaviləsi kimi adlı xarakter daşıyır».¹

Gördüyümüz kimi, müəlliflər digər alimlərdən fərqli olaraq, əmək müqaviləsini hüquqi kateqoriya kimi xarakterizə edən funksiyalarla kifayətlənməyib, onların sırasına əmək müqaviləsinin sosial rolunu açıqlayan funksiyaların geniş spektrini daxil edirlər. Əmək müqaviləsinin yalnız hüquqi təzahür kimi deyil, həm də so-

¹ Лившиц Р.З., Чубайс Б.М. Трудовой договор: Монография. М.: Наука, 1986, с.6

² Расулов М.Б. Индивидуальный трудовой договор (контракт) в действующем трудовом праве Azerbaijan: Монография. Баку: Ганун, 1998, с.11

¹ Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник. М.: Проспект, 2006, с.185-186

sial təzahür kimi xarakteristikası əmək müqaviləsinin mülki-hüquqi müqavilələr sisteminə aid olub-olmaması barəsində bütün sualları aradan qaldırır. Cavab birmənalıdır.

Y.B.Xoxlov əmək müqaviləsinin əsas funksiyaları sırasında göstərir ki, şəxsi baxımdan əmək müqaviləsi insanın əmək qabiliyyətinin realizəsini təmin edən amil kimi çıxış edir.¹ Gördüyümüz kimi, bu funksiya sırf hüquqi xarakter daşımır, ictimai həyatın xüsusi sahəsinə təsir göstərən təzahür kimi əmək müqaviləsini xarakterizə etmir.

Bir qədər sonralar Y.B.Xoxlov və S.P.Basalayev A.S.Paşkovun elmi nəticələrinə istinadən əmək müqaviləsinin əsas funksiyaları probleminə bazar reallıqlarına uyğun prinsipə yeni mövqedən yanaşırlar. Onlar diqqəti işçilər və işəgötürənlər arasında qarşılıqlı münasibətləri kökündən dəyişmiş əməyin azadlığı prinsipinin və əmək müqaviləsinin azadlığı prinsipinin üzərində cəmləşdirmişlər. Bu mənada əmək müqaviləsinin əmək sahəsində azadlığın realizəsi funksiyasından söz açmaq olar. Alimlər göstərir ki, işəgötürən və işçi arasında hüquqi əlaqənin yaranması əmək müqaviləsinin əsas funksiyasıdır.²

A.M.Qasımov və D.B.Adıgözəlov qeyd edirlər ki, əmək müqaviləsinin işəgötürən və işçi arasında hüquqi əlaqənin yaranması funksiyasını yalnız formal-hüquqi mənada deyil, həm də ən mühüm iqtisadi funksiya – işçi qüvvəsinin istehsal vasitələri ilə birləşməsi kimi başa düşmək lazımdır.³ Biz də onların bu fikrinə qoşuluruq.

¹ Трудовое право России: Учебник/Под ред. С.П.Маврина, Е.Б.Хохлова. М.: Юрист, 2002, с. 260-264

² Курс российского трудового права. В 3-х т. Т.3: Трудовой договор / Под ред. Е.Б.Хохлова. СПб: Изд-во Р.Асланова «Юридический центр пресс», 2007, с.116-124

³ Касумов А.М., Адигезалов Д.Б. Индивидуально-договорной метод регулирования наемного труда / Материалы VIII международной научно-практической конференции «Сочетание государственного и договорного регулирования в сфере наемного труда и социального обеспечения» / Под общ.ред.акад. К.Н.Гусова. М.: Проспект, 2012, с.208

Rusiya əmək hüququ dərslisinin müəllifləri qeyd edirlər ki, funksiya kateqoriyası hansısa təzahürün digər təzahürlərlə qarşılıqlı fəaliyyətində üzə çıxan mahiyyətini xarakterizə etməyə imkan verir. Əmək müqaviləsi hüquqi mexanizmin elementi, yəni xidməti kateqoriya olduğundan əmək müqaviləsinin funksiyaları onun məqsədli təyinatını ifadə edir. Beləliklə, əmək müqaviləsinin funksiyalarında ifadə olunan mahiyyətini bu sosial təzahürün hansı məqsədlərin həyata keçirilməsi nəminə mövcud olması sualını cavablandırmaqqla aşkara çıxarmaq olar.

1. Əmək müqaviləsi sosial və hüquqi tənzimləyicidir, yəni iqtisadi münasibətlər sisteminin formalaşdırılması amilidir, hüquqi cəhətdən isə əmək sahəsində hüquq qaydasının formalaşdırılması amilidir və bu keyfiyyətdə obyektiv hüququn elementini təşkil edir.

2. Hüquqi fakt kimi əmək müqaviləsi işəgötürən və işçi arasında hüquqi əlaqənin yaranmasını, daha geniş planda isə işçinin əməyin ictimai təşkilinə cəlb olunmasını təmin edir.

3. Şəxsi planda əmək müqaviləsi insanın əmək qabiliyyətinin realizəsini təmin edən amil kimi çıxış edir.

4. İki tərəfin – işçinin və işəgötürənin mənafeələrinin uzlaşdırılmasının nəticəsi kimi əmək müqaviləsi bu tərəflərin subyektiv əmək hüquqlarının və vəzifələrinin mənbəyidir.

5. Hazırda insanın özünün əmək qabiliyyəti barəsində sərbəst surətdə sərəncam vermə azadlığı bəyan olunduğundan və hüquqi cəhətdən təmin edildiyindən, əmək müqaviləsi onun tərəflərinin mənafeələrinin və iradələrinin uzlaşdırılmasının hüquqi ifadəsi olaraq məcburi əməyin alternativini kimi çıxış edir və həmin əməyə münasibətdə müdafiə (təminat) funksiyasını yerinə yetirir.

6. Nəhayət, əmək müqaviləsi məşğulluğun təmin edilməsinin hüquqi forması kimi çıxış edir.¹

«Əmək müqaviləsi» adlı sanballı monoqrafik tədqiqatın müəlliflərinin mövqeyinə diqqət yetirmək zəruridir. Həmin kitabda

¹ Маврин С.П., Филиппова М.В., Хохлов Е.Б. Трудовое право России: Учебник. СПб: Изд.дом С.Петербург.гос.ун-та, 2005, с.143

əmək müqaviləsinin funksiyalarına xüsusi paraqraf həsr olunmuşdur. Müəlliflər bazar reallıqlarını nəzərə alaraq prinsipə yeni mövqedən əmək müqaviləsinin funksiyalarının aşağıdakı sistemini təklif edirlər:

- 1) əmək müqaviləsinin azadlığı prinsipi;
- 2) əməyin azadlığı prinsipinin realizəsini təmin edən təminatlar;
- 3) əməyə məcburetmənin yolverilməzliyi;
- 4) işçi və işəgötürən arasında hüquqi əlaqənin müəyyən edilməsi;
- 5) əmək hüquq münasibətinin hüquqi forması funksiyası;
- 6) əhalinin məşğulluğunun təmin edilməsinin hüquqi forması funksiyası;
- 7) əməyin təşkilinin hüquqi forması funksiyası;
- 8) işçinin müəssisədaxili intizam qaydalarına tabeçiliyini şərtləndirən funksiya;
- 9) əmək müqaviləsinin əvəzliliyi funksiyası;
- 10) təhlükəsiz və sağlam əmək şəraitinin təmin edilməsi funksiyası;
- 11) əmək münasibətlərinin mövcudluğu və inkişafı üçün hüquqi baza funksiyası;
- 12) əmək münasibətlərinin fərdi tənzimləyicisi funksiyası.¹

Fikrimizcə, əmək hüquq elmində əmək müqaviləsinin funksiyalarının belə tam məcmusu və ətraflı məzmun xarakteristikası indiyədək verilməmişdir.

A.İ.Stavtseva və O.S.Xoxryakova da diqqəti əmək müqaviləsinin əməyə cəlbətmənin və əmək ehtiyatlarının bölüşdürülməsinin təşkilati-hüquqi formaları arasında aparıcı rolu üzərində cəmləşdirirlər.²

¹ Курс российского трудового права. В 3-х т. Т.3: Трудовой договор / Под ред. Е.Б.Хохлова. СПб: Изд-во Р.Асланова «Юридический центр пресс», 2007, с.116-124

² Ставцева А.И., Хохрякова О.С.Трудовой договор. М.: Юрид. лит., 1983, с. 12

Əmək müqaviləsi əmək hüquq sistemində mühüm rol yerinə yetirir. Bəzi müəlliflərin fikrincə, əmək müqaviləsi institutunu əmələ gətirən normalar əmək hüququnun bütün qalan institutlarının özəyini təşkil edir, əmək müqaviləsinin özü isə aşağıdakı hüquqi yarım-institutları ehtiva edir:

- 1) işə qəbul zamanı sınaq;
- 2) başqa işə keçirmə;
- 3) əmək müqaviləsinin ləğvinin əsasları.

Lakin nəzərə alınmalıdır ki, əmək müqaviləsi əmək hüquq sistemində mərkəzi hüquqi institut qismində çıxış etməsinə rəğmən əmək hüququnun başqa institutlarını əvəz edə, bu hüquq sahəsinin predmetini əmələ gətirən ictimai münasibətlərin bütün mürəkkəb kompleksinin tənzimlənməsini təmin edə bilməz.

Əmək müqaviləsinin əsas funksiyalarını təhlil edərkən əmək müqaviləsinin anlayışının tərifini, habelə onun əsas hüquqi prinsipləri sistemini sərf-nəzər etmək olmaz. Fikrimizcə, bu gün artıq sosializm dövründə əmək müqaviləsinə verilən tərifləri nəzərdən keçirməyə ehtiyac yoxdur, üstəlik hazırda əksər əməkşünas alimlər Rusiya qanunvericisinin təklif etdiyi tərifə qəbul edir (RF ƏM-in 56-cı maddəsi).

Buna baxmayaraq, bəzi alimlər əmək müqaviləsinin «özünə-məxsus» tərifini ifadə etməyə cəhd göstərirlər. Məsələn, Q.V.Xnıkinin fikrincə, əmək müqaviləsi işəgötürənin və işçinin birgə səlahiyyət aktı olub, onun məzmununun formalaşdırılmasına yönəlmişdir və tərəflərin bu müqavilənin əsas şərtlərinə dair qarşılıqlı uzlaşmalarını təsbit edir.¹ Bu tərifin müəllifi adətən alimlərin hər hansı müqaviləyə tərif verərkən istifadə etdikləri «razılaşma» ifadəsindən imtina edərək onu «birgə səlahiyyət aktı» sözləri ilə əvəz edir.

Fikrimizcə, belə dəyişiklik uğurlu hesab oluna bilməz, çünki «birgə səlahiyyət aktı» və «tərəflərin razılaşması» yalnız qismən

¹ Хныкин Г.В. Локальные источники трудового права: состояние и варианты развития / Источники российского права: вопросы теории и истории / Отв.ред.ю М.Н.Марченко. М.: Норма, 2005, с.202

üst-üstə düşən fərqli hüquqi kateqoriyalardır.

RF ƏM kimi, AR ƏM də əmək müqaviləsinin rəsmi tərifini təsbit edir. AR ƏM-in 3-cü maddəsinin beşinci bəndinə görə əmək müqaviləsi işəgötürənlə işçi arasında fərdi qaydada bağlanan əmək münasibətlərinin əsas şərtlərini, tərəflərin hüquq və vəzifələrini əks etdirən yazılı müqavilədir.¹

Bu tərif respublikamızın əməkşünas alimləri tərəfindən haqlı surətdə tənqidə məruz qalmışdır. Nəzərə almaq lazımdır ki, AR ƏM-in 46-cı maddəsinin ikinci hissəsi bir qrup şəxslə əmək müqaviləsinin bağlanmasına yol verir, bu isə Rusiya əmək qanunvericiliyindən xeyli fərqlənir. Lakin qanunvericimiz əmək müqaviləsinin anlayışının ümumi tərifini verərkən yuxarıda göstərilən mühüm amili nəzərə almamışdır.

A.M.Qasımov əmək müqaviləsinin tərifini aşağıdakı kimi formulə etməyi təklif edir: «Əmək müqaviləsi – bu, işçi ilə işəgötürən arasında əmək hüquq münasibətinin yaranmasına səbəb olan, bir qayda olaraq, ayrıca saziş sənədi şəklində rəsmiləşdirilən elə bir sazişdir ki, işçi müəyyən əmək funksiyası üzrə işi şəxsən yerinə yetirməyi və müəssisədaxili intizam qaydalarına əməl etməyi, işəgötürən isə əmək haqqında qanunvericiliklə, kollektiv müqavilələrlə (sazişlərlə), lokal normativ aktlarla və tərəflərin sazişi ilə nəzərdə tutulan qaydada işçiyə əmək müqaviləsilə şərtləşdirilmiş əmək haqqı ödəməyi və digər əmək şəraitini təmin etməyi öhdəsinə götürür».²

M.B.Rəsulov isə əmək müqaviləsinə aşağıdakı kimi tərif verməyi məqsədmüvafiq hesab edir: «Əmək müqaviləsi (kontrakt) işçi ilə işəgötürən arasında elə bir yazılı sazişdir ki, bu sazişə görə işçi daxili əmək nizam qaydalarına tabe olmaqla malik olduğu peşəsinə, ixtisasına (vəzifəsinə) uyğun olaraq müəyyən əmək funksi-

yasını yerinə yetirməyi öhdəsinə götürür, işəgötürən isə işçiyə əmək haqqı ödəməyi və qüvvədə olan əmək qanunvericiliyi, kollektiv müqavilə və tərəflərin razılığı ilə nəzərdə tutulmuş digər əmək şəraitini təmini etməyi öhdəsinə götürür».¹

E.F.Şiriyev isə əmək müqaviləsinin aşağıdakı müasir modelini, əmək müqaviləsinin anlayışının aşağıdakı tərifin təklif edir. «Əmək müqaviləsi işəgötürən və işçi arasında elə bir fərdi yazılı sazişdir ki, bu sazişə müvafiq surətdə işəgötürən işçiyə bilavasitə sazişlə müəyyən olunmuş iş növünü təqdim etməyi, bu saziş, qanunvericilik, lokal aktlar sistemi, kollektiv müqavilə və sazişlərlə nəzərdə tutulmuş əmək şərtlərini təmin etməyi, əməkhaqqını tam məbləğdə və vaxtında ödəməyi öhdəsinə götürür, işçi ilə həmin müəssisədə müəyyən olunmuş müəssisədaxili intizam qaydalarına tabe olaraq sazişlə şərtləşdirilmiş işi şəxsən yerinə yetirməyi öhdəsinə götürür».²

Biz Z.N.Dadaşovun işləyib hazırladığı tərfi kifayət qədər uğurlu hesab edirik. Həmin tərifdə göstərilir: «Əmək müqaviləsi – işçi və ya bir qrup işçi (işçi kollektivi) ilə işəgötürən arasında elə bir yazılı sazişdir ki, bu sazişə görə bir tərəf – işçi və ya bir qrup işçi (işçi kollektivi) həmin müəssisədə müəyyən edilmiş iş rejiminə tabe olmaqla peşəsi, ixtisası, dərəcəsi nəzərə alınmaqla işəgötürənə öz əməyə olan qabiliyyətini təqdim etməyi öhdəsinə götürür, işəgötürən isə işçilərə əmək haqqı verməyi və qüvvədə olan əmək qanunvericiliyində, kollektiv müqavilədə və tərəflərin razılığı ilə nəzərdə tutulan əmək şəraitinin təmin etməyi öhdəsinə götürür».³

Göstərilən tərif nəzərdə tutur ki, əmək müqaviləsinin tərəfi

¹ Расулов М.Б. Индивидуальный трудовой договор (контракт) в действующем трудовом праве Азербайджана: Монография. Баку: Ганун, 1998, с.59; Наумов М.Ф., Касумов А.М., Расулов М.Б. Трудовой договор (контракт): баланс сил и баланс интересов: Монография. М.: Изд-во «Юридические вести», 1999, с.74

² Şiriyev E.F. Əmək müqaviləsinin anlayışının müəyyən edilməsinə ümumnəzəri və rəsmi (leqal) yanaşmalar // Qanun, Bakı, 2014, №9, s.81

³ Dadaşov Z.N. Müasir dövrdə əmək haqqında müqavilələr (nəzəri və təcrübi aspektlər): Monoqrafiya. Bakı, 2010, s.124

¹ Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı: Hüquq Yayın Evi, 2021, s.24

² Qasımov A.M., Cəfərov Z.İ., Əkbərlı Ü.A., Şiriyev E.F. Azərbaycan Respublikasının və Rusiya Federasiyasının qanunvericiliyi üzrə əmək müqaviləsi (müqayisəli-hüquqi təhlil): Monoqrafiya. Bakı: Hüquq Yayın Evi, 2020, s.30

qismində yalnız fərdi vətəndaş – əmək müqaviləsi bağlamaq istəyən gələcək işçi deyil, həm də işçilər qrupu, yaxud işçi kollektivi kimi spesifik tərəf çıxış edə bilər.

Belə bir fikir söyləmək üçün kifayət qədər əsas mövcuddur ki, sovet dövründə əmək müqaviləsi, əsasən, ümumi-hüquqi xarakter daşıyıb onun tərəfləri çox az sayda məsələni özlərinin mülahizəsinə görə, yəni müstəqil surətdə həll edə bilərdilər. Buna görə də əmək müqaviləsinin başlıca funksiyaları, birincisi, müvafiq əmək hüquq münasibəti doğuran hüquqi fakt qismində çıxış etməkdən, ikincisi, hüquqtəbqədici akt qismində çıxış etməkdən, yəni qüvvədə olan əmək qanunvericiliyinin işçiyə avtomatik surətdə şamil olunmasının əsası qismində çıxış etməkdən ibarət idi. Ən başlıca məqam isə bundan ibarət idi ki, əmək müqaviləsinin əsas şərtləri, demək olar ki, bütünlüklə qanunla müəyyən olunurdu və bir qayda olaraq, imperativ xarakter daşıyırdı. Məhz bu səbəbdən əmək müqaviləsi özünün hüquqi təbiəti etibarilə ümumi-hüquqi xarakter daşıyırdı.

Dövlətin artıq mülkiyyətin mütləq inhisarçısı olmadığı, xüsusi mülkiyyətin əsas növə çevrildiyi, dövlətin özünün artıq bazar mühitinə uyğunlaşdığı, bazarın fəal iştirakçısına çevrildiyi yeni iqtisadi şəraitdə bütövlükdə əmək sahəsinə hüquqi təsir metodları da kökündən dəyişmişdir. Dövlət sosial-əmək münasibətlərinin subyektlərinə maksimum azadlıq və bir çox məsələləri müstəqil surətdə həll etmək hüququ vermişdir.

Təbii ki, bu şəraitdə əmək müqaviləsinin rolu xeyli artmış, əmək müqaviləsi xeyli dərəcədə xüsusi-hüquqi xarakter kəsb etmişdir. Hüquqi təzahür, hüquqi kateqoriya kimi əmək müqaviləsinin funksional rolundan söz açsaq, demək olar ki, onun hüquqi fakt qismində çıxış etmək funksiyası dəyişməz qalmışdır, əmək müqaviləsi əvvəlki tək əmək hüquq münasibətinin hüquqi modeli, tərəflərin razılaşmasının nəticələrini təsbit edən hüquqi forma və sənəd olaraq qalır. Hüquqi tənzimləmənin metodlarında böyük dəyişikliklər baş vermişdir. Fərdi əmək müqaviləsinin hüquqi tənzimləmə metodu qismində çıxış etməsi isə artıq çoxdan müəyyən

olunmuşdur. Bu ideyanı birincilər sırasında A.K.Bezina əsaslandırırmışdır: «Fərdi müqavilə ilə tənzimləmə hüquq tətbiqinin əsasında deyil, hüququn realizəsinin digər formaları əsasında, onun istifadə və icra edilməsi əsasında inkişaf edir və müxtəlif subyektlər tərəfindən müxtəlif metodlarla həyata keçirilir. Hüquq tətbiqi aktlarının köməyi ilə həyata keçirilən hüquqtəbqədici tənzimləmə üçün imperativlik metodu (hakimiyyət və tabeçilik vəziyyəti) xarakterikdir. Müqavilələr, sazişlər vasitəsilə həyata keçirilən avtonom tənzimləməyə müstəsna dispoitivlik (tarazlıq vəziyyəti və davranış variantlarının müəyyən seçim imkanı) xasdır».¹

Əmək hüquq elmi sosial-əmək münasibətlərinin hüquqi tənzimlənməsinin iki əsas üsulundan – kollektiv müqavilənin bağlanması yolu ilə həyata keçirilən kollektiv müqavilə ilə tənzimləmədən və ümumi qaydaya görə əmək müqaviləsinin bağlanması yolu ilə həyata keçirilən fərdi müqavilə üsulundan istifadə edir.

N.İ.Diveyeva fərdi müqavilə ilə tənzimləmənin hüquqi anlayışını açıqlayır: «Fərdi müqavilə ilə tənzimləmə əmək müqaviləsi tərəflərinin işçi və işəgötürən üçün qarşılıqlı maraq kəsb edən fərdi əmək şərtlərinin tənzimlənməsinə dair qanunvericiliyə zidd olmayan sazişidir».²

Sosial-əmək münasibətlərinin tənzimlənməsinin kollektiv müqavilə metodu ilə yanaşı, fərdi müqavilə metodunun mövcudluğu ideyası əməkşünas alimlər tərəfindən dəfələrlə təsdiqlənmişdir. Məsələn, N.İ.Diveyeva qeyd edirdi ki, əmək müqaviləsi kateqoriyası hüquqi tənzimləmənin aləti, xüsusi üsuludur.³

R.N.Raxmatulina maraqlı yanaşma təklif edir: «Əmək müqaviləsi fərdi hüquqi saziş kimi xarakterizə olunmalıdır, bu da onun hüquqi xarakterini, habelə fərdi yönümünü – fərdi əmək münasi-

¹ Безина А.К., Бикеев А.А., Сафина А.Д. Индивидуально-договорное регулирование труда рабочих и служащих: Монография. Казань, 1964, с.26

² Дивеева Н.И. Договорные основы трудового права России: Монография. Барнаул: Изд-во Алтайского ун-та, 1999, с.104

³ Дивеева Н.И. Общеправовые средства в механизме правового регулирования трудовых отношений // Правоведение, 2002, №3, с.56-62

bətlərinin tənzimlənməsini vurğulayır».¹

Fikrimizcə, belə bir variant tamamilə hüququayğun və əsaslıdır.

Y.A.Yerşova özünün doktorluq dissertasiyasında yazır ki, hüquq normalarını təsbit edən normaiv hüquqi müqavilələrdən fərqli olaraq, əmək müqavilələri yalnız konkret işçilərin və işəgötürənlərin fərdi əmək hüquqlarını və vəzifələrini təsbit edir.²

Bilavasitə AR ƏM-in müasir əmək müqaviləsini tənzimləyən bəzi müddəalarına müraciət edək. İlk növbədə, əmək müqaviləsinin məzmununu təhlil edək. AR ƏM-in 43-cü maddəsinin birinci hissəsinə görə əmək müqaviləsinin məzmunu və quruluşu qanunvericiliyin tələblərinə əməl edilməklə tərəflərin razılığı ilə müəyyən edilir.

Həmin maddənin ikinci hissəsinə uyğun olaraq əmək müqaviləsində mütləq aşağıdakı əsas şərtlər və məlumatlar göstərməlidir:

a) işçinin soyadı, adı, atasının adı və ünvanı, şəxsiyyətini təsdiq edən sənədin adı, onun seriya və nömrəsi, pin kodu, verildiyi tarix, şəxsiyyəti təsdiq edən sənədi verən orqanın adı;

b) işəgötürən hüquqi şəxs olduqda onun adı, vergi ödəyicisinin eyniləşdirmə nömrəsi (VÖEN), sığortaedənin uçot nömrəsi (SUN), hüquqi ünvanı, fiziki şəxs olduqda onun adı, soyadı, atasının adı, vergi ödəyicisinin eyniləşdirmə nömrəsi (VÖEN), sığortaedənin uçot nömrəsi (SUN), sosial sığorta nömrəsi (SSN), ünvanı, şəxsiyyətini təsdiq edən sənədin adı, seriyası, nömrəsi, pin kodu və ya fərdi identifikasiya nömrəsi (FİN), verildiyi tarix, şəxsiyyəti təsdiq edən sənədi verən orqanın adı;

c) işçinin iş yeri, vəzifəsi (peşəsi);

ç) əmək müqaviləsinin bağlandığı və işçinin işə başlamalı ol-

duğu gün;

d) əmək müqaviləsinin müddəti;

e) işçinin əmək funksiyası;

ə) işçinin əmək şəraitinin şərtləri - iş və istirahət vaxtı, əmək haqqı və ona əlavələr, əmək məzuniyyətinin müddəti, əməyin mühafizəsi, məcburi dövlət sosial sığorta və digər icbari sığorta olunması;

f) tərəflərin əmək müqaviləsi üzrə qarşılıqlı öhdəlikləri;

g) işçiyə bədən tərbiyəsi və idmanla, o cümlədən iş rejimi şəraitində və işdən sonrakı reabilitasiya və peşəkar-tətbiqi məşqlərlə, idman-sağlamlıq turizmi ilə məşğul ola bilməsi üçün şəraitin yaradılması;

ğ) ilk dəfə əmək fəaliyyətinə başlayanlar istisna olmaqla, işçinin sosial sığorta nömrəsi (SSN);

h) işçinin iş yerinin əsas və ya əlavə iş yeri olması barədə qeyd.

x) tərəflərin müəyyən etdiyi əlavə şərtlər barədə məlumatlar.¹

Məlum olduğu kimi, Azərbaycan Respublikasının 1971-ci il ƏQM-də belə norma yox idi. Qanunvericiliyimizdə əmək müqaviləsinin məzmunu haqqında maddə ilk dəfə «Fərdi əmək müqavilələri (kontraktları) haqqında» Azərbaycan Respublikasının 1996-cı il 21 may tarixli Qanununda meydana çıxmışdı. Həmin Qanunun 13-cü maddəsinin birinci hissəsində göstərilirdi ki, əmək müqaviləsinin məzmunu qanunvericiliyin tələblərinə əməl edilməklə tərəflərin razılığı ilə müəyyən olunur.² Lakin qanunun 9-cu maddəsində ilk dəfə əmək müqaviləsinin azadlığı prinsipi təsbitini tapmışdı. M.B.Rəsulovun fikrincə, məhz «Fərdi əmək müqavilələri (kontraktlar) haqqında» AR Qanunda sosial-əmək münasibətlərinin tənzimlənməsinin yeni prinsipləri və üsulları müəyyən olun-

¹ Рахматуллина Р.Н. Индивидуально-договорное регулирование заключение, изменения и прекращения трудового договора: Монография. М.: Волтерс Клувер, 2010, с.33

² Ершова Е.А. Источники и формы трудового права в Российской Федерации: Дис. ...докт.юр.наук. М., 2008, с.28

¹ Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı: Hüquq Yayın Evi, 2021, s.53-54

² «Fərdi əmək müqavilələri (kontraktları) haqqında» Azərbaycan Respublikasının Qanunu / Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 1997, №2, maddə 112

muşdur.¹

AR ƏM-in 42-ci maddəsinin birinci hissəsinə görə əmək müqavilələri sərbəst bağlanır. Əmək münasibətləri yaratmayan və ya yaratmaq istəməyən heç kəs əmək müqaviləsi bağlamağa məcbur edilə bilməz.² Etiraf etməliyik ki, bu gün hamı üçün adiləşmiş bu sadə sözlər dövlətimizin əməyin konstitusion vəzifə olduğu böyük bir dövrə vidalaşdığını göstərir.

Müasir əmək müqaviləsinin əsaslandığı bütün prinsipləri təhlil etmədən onun başlıca prinsipi olan əmək müqaviləsinin azadlığı prinsipinə diqqət yetirmək məqsəduyğundur, üstəlik məhz həmin prinsip tənzimləmə metodu ilə sıx surətdə bağlıdır. Əmək müqaviləsinin azadlığı prinsipinin məzmun mahiyyəti bir neçə səviyyədən ibarətdir. Birinci səviyyə onunla müəyyən olunur ki, dövlətimizin vətəndaşları əmək hüququnun realizəsində azaddır, fəaliyyət növünün seçimində azaddır, nə ilə məşğul olmaq, yaxud məşğul olmamaq barədə özləri qərar qəbul edirlər.

Azadlığın ikinci səviyyəsi ondan ibarətdir ki, əmək münasibətlərinə girmək qərarına gəlmiş vətəndaş öz mülahizəsinə görə və özünün mənafeləri naminə münasib işəgötürəni seçir.

Azadlığın üçüncü səviyyəsi bundan ibarətdir ki, gələcək işçi, əmək müqaviləsinin bağlanmasına qədər isə sadəcə vətəndaş müstəqil surətdə, lakin işəgötürənlə razılaşma əsasında əmək şərtlərini müəyyən edir. AR ƏM-in 43-cü və 54-cü maddələrində əsas şərtlərdən başqa, əmək müqaviləsinin əlavə şərtlərindən də söz açılır. Xüsusi vurğulamaq vacibdir ki, işəgötürənə münasibətdə əmək müqaviləsinin şərtlərinin müəyyən edilməsində azadlıq səviyyəsi müəyyən dərəcədə qanunla məhdudlaşdırılmışdır, çünki AR ƏM-in 43-cü maddəsinin üçüncü hissəsinə görə əmək müqaviləsi bağlanarkən, həmçinin əmək münasibətlərinə xitam verilənədək bu

Məcəllə ilə işçilər üçün müəyyən edilmiş hüquq və təminatların səviyyəsi azaldıla bilməz.¹ T.A.Kozlovun fikrincə, xüsusilə əlavə şərtlərə aiddir, onlar da qüvvədə olan əmək hüququnun normaları ilə müqayisədə işçinin vəziyyətini pisləşdirə bilməzlər².

Əmək müqaviləsinin bağlanması mərhələsində işçi könüllü surətdə öz azadlığının müəyyən dərəcədə məhdudlaşdırılmasına razılıq verərək bir sıra öhdəliklər götürür, məsələn, müəssisədə qüvvədə olan daxili intizam qaydalarına tabe olmaq barədə öhdəlik götürür, işin yerinə yetirilməsi prosesində işəgötürənin birbaşa göstərişlərini yerinə yetirməyə, habelə işəgötürənin intizam hakimiyyətinə tabe olmağa borcludur.

Bağlanmış əmək müqaviləsi yalnız hüquqi forma və sənəd deyil, həm də işçinin və işəgötürənin qarşılıqlı əlaqəsinin özünəməxsus statik modeli olub, həm işçinin, həm də işəgötürənin davranışını müəyyənləşdirir və fərdiləşdirir. Lakin yalnız bağlanmış əmək müqaviləsi əmək hüquq münasibəti doğuran hüququyğun hüquqi fakt deyil. Əmək hüquq münasibəti əslində əmək müqaviləsinin qüvvədə olan modeli, yaxud dinamikada olan əmək müqaviləsidir. Əmək müqaviləsinin realizəsi mərhələsi, yəni əmək hüquq münasibətinin fəaliyyəti mərhələsi də həm işçinin, həm də işəgötürənin müəyyən azadlıq səviyyəsini nəzərdə tutur. Biz bu səviyyəni kifayət qədər şərtlilik dərəcəsi ilə əmək müqaviləsinin subyektlərinin, yaxud tərəflərinin azadlığının dördüncü səviyyəsi adlandırma bilirik. Bu mərhələ bir sıra xüsusiyyətlərə malik olub müəyyən prinsiplərə əsaslanır. Başlıca prinsip əmək müqaviləsinin şərtlərinin birtərəfli qaydada dəyişdirilməsinin qadağan olunmasıdır (AR ƏM-in 43-cü maddəsinin dördüncü hissəsi və 54-cü maddəsinin ikinci hissəsi). Bununla yanaşı, əmək qanunvericiliyi əmək müqaviləsinin tərəflərinə özlərinin təşəbbüsü ilə və qarşılıqlı razılıq əsasında, yəni könüllü əsaslarla əvvəllər razılaşdırılmış şərtləri dəyişdirməyə im-

¹ Расулов М.Б. Индивидуальный трудовой договор (контракт) в действующем трудовом праве Азербайджана: Монография. Баку: Ганун, 1998, с.97

² Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı: Hüquq Yayın Evi, 2021, s.53
202

¹ Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı: Hüquq Yayın Evi, 2021, s.54

² Козлов Т.А. Трудовой договор: понятие и его содержание // Трудовое право, 2006, №2, с.18

kan verir. AR ƏM-in 56-cı maddəsinin birinci hissəsinə görə istehsalın və əməyin təşkilində dəyişikliklər edilməsi zəruriyyəti olduqda işçinin peşəsi, ixtisası və vəzifəsi üzrə işi davam etdirməklə əmək şəraitinin şərtlərinin dəyişdirilməsinə yol verilir.¹

Yeri gəlmişkən onu da qeyd etmək istərdik ki, AR ƏM-in 56-cı maddəsinin birinci hissəsinin tətbiqi zamanı işəgötürənlər tərəfindən sui-istifadə hallarına yol verilir. Belə ki, işəgötürən istehsalın və əməyin təşkilində dəyişikliklər edilməsi zəruriyyəti olmadan arzuolunmaz işçinin əmək şəraitinin şərtlərini dəyişir ki, işçi öz xahişi ilə işdən azad olsun. Məsələn, natamam iş vaxtına keçirərək əmək haqqını azaldır, iş yerini evindən daha uzaq olan iş yerinə dəyişir və s. AR ƏM-in 11-ci maddəsinin 1-ci hissəsinin ə) bəndinə əsasən bu Məcəllənin və digər normativ hüquqi aktların tələblərinə əməl etməklə əmək şəraitini dəyişdirmək işəgötürənin əsas hüquqlarından biridir. Bu hüququn həyata keçirilməsi zamanı sui-istifadə hallarının qarşısının alınması məqsədilə 56-cı maddənin birinci hissəsinə aşağıdakı məzmununda ikinci cümlə əlavə edilməsini məqsədmüvafiq hesab edirik: «Bu halda istehsalın və əməyin təşkilində dəyişikliklər edilməsi zəruriyyəti işəgötürən tərəfindən əsaslandırılmalı, əmək münasibətlərində ayrı-seçkiliyə və sui-istifadə hallarına yol verilməməli, əmək şəraiti şərtlərinin dəyişdirilməsi qərəzli və qeyri-obyektiv xarakter daşımamalıdır».

Qeyd olunan maddənin ikinci hissəsinə əsasən işəgötürən əmək şəraitinin şərtlərini dəyişdirməzdən azı bir ay əvvəl işçini yazılı məlumatı və ya əmri (sərəncamı) ilə xəbərdar etməlidir.² Qeyd edək ki, işçi işəgötürəndən müəssisədə ciddi yeniləşmənin, yaxud texnoloji prosesin qismən təkmilləşdirilməsinin aparılmasının sübutlarını təqdim etməyi tələb etmək hüququna malikdir. İşçinin yeni şərtlərlə işin davam etdirilməsinə razılıq verməməsi halında işəgötürən yazılı formada müəssisədə olan başqa iş təklif edə bilər,

müəssisədə münasib iş olmadıqda, işçi mövcud olan işdən imtina etdikdə isə əmək müqaviləsinə AR ƏM-in 68-ci maddəsinin ikinci hissəsinin «c» bəndinə müvafiq surətdə xitam verilir.

AR ƏM-in 55-ci maddəsinə uyğun olaraq əmək müqaviləsi bağlanarkən, habelə əmək münasibətləri prosesində işəgötürən imkanı hesabına bu Məcəllədə, yaxud kollektiv müqavilədə nəzərdə tutulmuş əmək şəraitinin şərtlərindən daha yüksək əlavə əmək haqqı, əlavə məzuniyyət müddəti, qısaldılmış və ya natamam iş vaxtı, əlavə fərdi sığorta məbləği, sosial təminat və yardımlar, habelə heç bir norma ilə məhdudlaşdırılmayan digər əlavə şərtlər müəyyən edilə bilər. Bu əlavə şərtlərin dairəsi, qüvvədə olma müddəti və istifadə qaydaları, habelə onların dəyişdirilməsi tərəflərin razılığı ilə müəyyən edilir.¹

AR ƏM-in 56-cı maddəsinin üçüncü hissəsinə uyğun olaraq bu Məcəllənin 55-ci maddəsində nəzərdə tutulmuş qaydada işəgötürən tərəfindən müəyyən edilən əmək şəraitinin əlavə şərtlərinin dəyişdirilməsi əmək müqaviləsinə xitam verilməsi üçün əsas ola bilməz.²

AR ƏM-in 56-cı maddəsinin üçüncü hissəsi belə anlama gətirir ki, işəgötürən bu Məcəllənin 55-ci maddəsində nəzərdə tutulmuş qaydada işəgötürən tərəfindən müəyyən edilən əmək şəraitinin əlavə şərtlərini dəyişərsə və işçi bununla razı olmazsa, bu hal ümumiyyətlə əmək müqaviləsinə xitam verilməsi üçün əsas ola bilməz. Halbuki, bu halda işçi öz xahişi ilə işdən azad ola bilər və yaxud bu hal ilə razılaşmayaraq əmək funksiyasını yerinə yetirməyən işçinin əmək müqaviləsinə işəgötürənin təşəbbüsü ilə AR ƏM-in 70-ci maddəsinin “ç” bəndi ilə xitam verilə bilər. Hesab edirik ki, AR ƏM-in 56-cı maddəsinin üçüncü hissəsində söhbət yalnız «əmək şəraitinin şərtlərinin dəyişdirilməsi» əsasında gedir. Bu halın dəqiqləşdirilməsi və yaranmış uyğunsuzluğun aradan qaldırılması

¹ Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı: Hüquq Yayın Evi, 2021, s.63

² Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı: Hüquq Yayın Evi, 2021, s.63

¹ Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı: Hüquq Yayın Evi, 2021, s.63

² Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı: Hüquq Yayın Evi, 2021, s.63

rılması məqsədilə AR ƏM-in 56-cı maddəsinin üçüncü hissəsi təkmilləşdirilməlidir. Belə ki, AR ƏM-in 56-cı maddəsinin üçüncü hissəsində «Əmək müqaviləsinə» sözlərindən sonra «bu əsasla» sözləri əlavə edilməlidir.

Əmək müqaviləsinin xitamı mərhələsində onun tərəflərinin azadlığının beşinci səviyyəsi də mümkündür. Lakin birincisi, AR ƏM-in 69-cu maddəsinə görə əmək müqaviləsi işçinin təşəbbüsü ilə istənilən vaxt səbəbi izah edilmədən xitam oluna bilər, işçi yalnız bir təqvim ayı qabaqcadan işəgötürəni yazılı ərizəsi ilə xəbərdar etməlidir. İşçidən fərqli olaraq, işəgötürənin əmək müqaviləsini birtərəfli qaydada ləğv etmək hüququ yoxdur və yalnız qanunda müəyyən olunmuş əsaslar mövcud olduqda əmək müqaviləsinə birtərəfli qaydada xitam verə bilər (AR ƏM-in 70-ci maddəsi). Hərçənd qanun qarşılıqlı razılıq əsasında əmək müqaviləsinin xitamına yol verir (AR ƏM-in 75-ci maddəsinin ikinci hissəsinin «a» bəndi).

NƏTİCƏ

Bazar münasibətləri sistemi obyektiv surətdə əmək qanunvericiliyinin dinamik inkişafını və təkmilləşdirilməsini tələb edir. Əməyin hüquqi tənzimlənməsinin təməl prinsiplərini təsbit etmiş Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyasında böyük potensial imkanlar yaradılmışdır. Tədqiqat prosesində belə bir nəticəyə gəldik ki, əmək hüququnun səmərəliliyinin yüksəldilməsi və daha da inkişaf etdirilməsi üçün sosial-əmək münasibətlərinin hüquqi tənzimlənməsi metodlarının tədqiqi müstəvisində mühüm ehtiyatlar mövcuddur.

Aparılmış tədqiqat nəticəsində sosial-əmək münasibətlərinin hüquqi tənzimlənməsi metodlarının şərhinə yeni yanaşmalar, habelə qüvvədə olan qanunvericiliyin təkmilləşdirilməsinə yönəlmiş təkliflər irəli sürmüşdür.

1. Həm hüquqi tənzimləmə metodlarından, həm də ümumhüquqi (ümumsahəvi) metoddan, o cümlədən əmək hüququnun metoddan mürəkkəb və çoxelementli anlayış, əməyin tənzimlənməsinin sadə, yaxud elementar üsullarının məcmusu kimi söz açmaq tamamilə qanuna uyğundur.

2. Məlum olduğu kimi, hüquqi tənzimləmə metodu, predmetlə yanaşı, bu və ya digər hüquq sahəsinin tanınması və müəyyən edilməsi üçün başlıca meyarlardan biridir. Hər bir hüquq sahəsi ictimai münasibətlərin müvafiq sahəsinin hüquqi tənzimlənməsinin spesifik üsul və vasitələrinin məcmusuna malikdir.

3. Hüquqi tənzimləmə metodlarının (üsullarının) məcmusu xeyli dərəcədə həm obyektiv meyarlarla – ictimai münasibətlərin xüsusiyyətləri, yəni əmək hüququnun predmeti, tarixən təşəkkül tapmış sosial-əmək münasibətləri sistemi ilə, həm də subyektiv meyarla – dövlətin iradəsi ilə müəyyən olunur. Beləliklə, hüquqi tənzimləmənin metodu hüququn mahiyyəti ilə bağlıdır.

4. Əmək münasibətlərinin hüquqi tənzimlənməsi metodlarını bazar iqtisadiyyatı şəraitində yalnız əmək hüquq normalarının əmək sahəsində subyektlər arasında yaranan ictimai münasibətlərə

hüquqi təsirinin dövlət tərəfindən müəyyən olunmuş üsullarının məcmusu kimi izah etmək olmaz, çünki real surətdə tənzimləmənin başqa müqavilə səviyyəsi: kollektiv və fərdi müqavilə ilə tənzimləmə mövcuddur.

5. Əmək münasibətlərinin hüquqi tənzimlənməsi metodunun qeyri-ənənəvi anlayışı təklif olunmuşdur: «Əmək hüququnun metodu, ilk növbədə, ilkin hüquqi vasitələrin (elementar metodların – qadağan, icazə və göstəriş), habelə əmək münasibətlərinin iştirakçılarına hüquqi təsirin müxtəlif (mərkəzləşdirilmiş və əks mərkəzləşdirilmiş) üsullarının uzlaşdırılmasının məcmusudur».

6. Sosial-əmək münasibətlərinin hüquqi tənzimlənməsi metodu məzmunu hüquq normalarının yaradılmasından və onların xarakterinin müəyyən edilməsindən başlayaraq realizəsi mərhələsinə qədər hüquqi tənzimləmənin bütün mexanizmini ehtiva edən hüquqi kateqoriyadır.

7. Əmək münasibətlərinin hüquqi tənzimlənməsi metodunun kompleks təbiəti və məzmunu onların xarakteristikası zamanı nəzərə alınan aşağıdakı tərkib elementlərinin təhlili əsasında açıqlanır: a) əmək hüquq münasibətinin əsas iştirakçılarının – işçilərin və işəgötürənlərin ümumi hüquqi vəziyyəti; b) əmək hüquq münasibəti tərəflərinin hüquq və vəzifələrinin müəyyən edilməsi üsulları; c) əmək hüquq münasibəti tərəflərinin hüquqlarının müdafiəsi və vəzifələrinin yerinə yetirilməsinin təmin edilməsi üsulları.

Əmək münasibətlərinin hüquqi tənzimlənməsi metodu əmək qanunvericiliyində ifadə olunmuş məqsəd və vəzifələr nəzərə alınmaqla əmək münasibətlərinin hüquqi tənzimlənməsinin səmərəliliyinin təmin edilməsinə yönəlmişdir. Qeyd etmək zəruridir ki, hüquqi tənzimləmənin metodu sırf hüquqi təzahür olub sosial və iqtisadi məqsədlərin əldə edilməsinə kömək göstərir. Nəzərə almaq vacibdir ki, o, əməyin təşkili və işçilərin yaratdıqları ictimai məhsulun bölüşdürülməsi prosesində sosial ədalətin təmin edilməsinə kömək göstərməlidir.

8. Dövlət normalaşdırmasının, yaxud mərkəzləşdirilmiş tənzimləmənin təsirinin aid olduğu ictimai münasibətlər sahəsi dövlət

hakimiyyəti orqanlarının müvafiq normativ hüquqi aktlar qəbul etməsi formasında realizə olunur və bu aktların normaları heç də həmişə yalnız imperativ xarakter daşımamalıdır. Dövlət əmək münasibətlərinin subyektləri (iştirakçıları) üçün geniş mülahizə imkanları, müstəqil fəaliyyət çərçivələri yaradır. Buna görə də əmək hüququnu, bir tərəfdən, ümumi-hüquq sahələrinə, digər tərəfdən, xüsusi-hüquqa aid etmək olar. Məhz onun bu ikili təbiəti sonrakı inkişaf strategiyasını müəyyən edir və eyni zamanda, xüsusilə qanunverici üçün dövlət (mərkəzləşdirilmiş) metodunun və müqavilə hüququ konsepsiyalarına əsaslanan xüsusi-hüquqi metodların nisbətində balansının müəyyən edilməsindən ibarət olan böyük problemlər doğurur. Lakin Azərbaycan Respublikasının əmək qanunvericiliyinin normativ materialının təhlili göstərir ki, dövlət (mərkəzləşdirilmiş) metodunun fəaliyyət sferasının daralması və müqavilə metodunun fəaliyyət sferasının genişlənməsi meylə nəzərə çarpmaqdadır. Qeyd edək ki, bir sıra Qərbi Avropa ölkələrində əməklə bağlı ictimai münasibətlər, əsasən, müqavilə metodları ilə: kollektiv müqavilə və fərdi müqavilə qaydasında tənzimlənilir.

9. Dövlət müasir şəraitdə əmək kollektivi və işəgötürənlər, habelə fərdi işçilər və işəgötürən arasında əmək münasibətlərinin hüquqi tənzimlənməsi sahəsində sosial əməkdaşlığın əsaslarını təsbit edərkən müqavilə üzrə əməkdaşlığın legitim formalarını müəyyənləşdirir və daha mühüm rol kəsb edir – çox vaxt sosial tərəfdaş qismində çıxış edir. Əmək hüququ sahəsində mütəxəssislər əsaslı surətdə göstərirlər ki, sosial tərəfdaş kimi dövlətin funksiyası əmək hüququ sahəsində dövlətin hüquqi statusunun xüsusiyyəti olub bu sahəni digər hüquq sahələrindən fərqləndirir. Bundan başqa, əmək sahəsində dövlət iki mühüm funksiyanı gerçəkləşdirir: ictimai əməyin bütün iştirakçılarının davranışının ümumi əlaqələndirilməsi, xüsusilə sosial tərəfdaşların birgə fəaliyyəti; bu məqsədlə xüsusi orqanlar yaratmaqla münaqişələrin tənzimlənməsinə kömək göstərilməsi yolu ilə əmək münasibəti tərəflərinin barışıqının təşkili.

10. Əmək münasibətlərinin hüquqi tənzimlənməsinin mərkəzləşdirilmiş metodu bir çox cəhətdən dövlətin əmək münasibətləri-

nin hüquqi tənzimlənməsini həyata keçirərkən qarşısına qoyduğu aşağıdakı məqsəd və vəzifələrlə müəyyən olunur: əmək sahəsində işçilərin və işəgötürənlərin mənafelər balansının təmin edilməsi, vətəndaşların əmək hüquq və azadlıqlarının dövlət təminatlarının müəyyən edilməsi, əlverişli əmək şəraitinin yaradılması, işçilərin və işəgötürənlərin hüquq və mənafelərinin müdafiəsi, işçilərin və işəgötürənlərin əmək nəticəsində yaradılan ictimai məhsulun bölüşdürülməsində bərabər hüquqlu və ədalətli iştirakı yolu ilə sosial ədalətin təmin edilməsi, əmək qanunvericiliyi normalarında təsbitini tapmış sosial tərəfdaşlıq prinsiplərinin realizəsi əsasında hüquqi vasitələrlə sosial həmrəyliyin, ictimai sabitliyin və barışığın təmin edilməsi.

Müasir dövrdə sosial-iqtisadi sahədə aparılan islahat şəraitində əmək münasibətlərinin kollektiv müqavilə ilə tənzimlənməsi sahəsinin genişlənməsi müşahidə olunur. Bu, bir neçə səbəblə şərtlənir. Birincisi, hüquqi tənzimləmənin kollektiv müqavilə üsulunun tətbiqi əmək münasibətləri tərəflərinin mənafelər balansının təmin edilməsinə yönəlmişdir. Əmək sahəsində işçilərin və işəgötürənlərin mənafelərinin uzlaşdırılması cəmiyyətdə sosial sabitliyin qurulmasına, iqtisadiyyatın daha sürətli inkişafına təkan verir. İkincisi, əmək münasibətlərinin hüquqi tənzimlənməsinin bu metodu təcrübədə əmək şərtlərinin diferensiasiyası prinsipini həyata keçirməyə, işçilərin əməyinin sahəvi, regional, peşə və digər xüsusiyyətlərini nəzərə almağa imkan verir. Üçüncüsü, kollektiv müqavilə metodunun tətbiqi əmək haqqının daha yüksək səviyyəsini, iş vaxtının müddətinin azaldılmasını, istirahət vaxtının artırılmasını, əməyin daha yüksək səviyyədə və təhlükəsiz mühafizəsini təmin etməyə imkan verir.

11. Əməyin hüquqi tənzimlənməsinin lokal metodu ilə əlaqəli surətdə kollektiv müqavilə metodu işəgötürənlərə və əmək kollektivinə birgə əmək fəaliyyəti prosesində meydana çıxan problemləri və ziddiyyətləri daha tez və operativ surətdə həll etməyə imkan verir.

İlkin, yaxud bilavasitə normayaratma dərin potensial kompro-

mis, sosial əməkdaşlıq potensialına sahibdir, çünki onun normaları öz-özlüyündə unikal olub işəgötürənin və işçilərin iradəsinin sintezini əks etdirir.

12. Kollektiv müqavilə münasibətlərinin təşəkkül tapan sisteminin daim təkmilləşdirilməsinə və yeni şəraitə uyğunlaşdırılmasına baxmayaraq, hələ də işçilərin və işəgötürənlərin mənafelər balansını təmin etmək və bu metodun imkanlarını tam şəkildə realizə etmək mümkün olmur. Kollektiv müqavilə ilə tənzimləmənin hüquqi çərçivələrini, yaxud sərhədlərini müəyyən etmiş dövlət işəgötürənləri qane etmir, işəgötürənlərin bir çoxu onlara daha artıq səlahiyyət (hakimiyyət) verilməsini, dövlətin işçilər üçün müəyyən etdiyi hüquq və təminatların səviyyəsinin aşağı salınmasını istəyirlər.

13. İqtisadi sahədə baş verən mühüm dəyişikliklər labüd surətdə əmək hüququnun predmetinin strukturunun və məzmununun xeyli dəyişməsinə gətirib çıxarmışdır. Öz növbəsində, bu obyektiv proses qanunvericimizdən hüquqi tənzimləmənin ənənəvi üsullarının (metodlarının) dəyişdirilməsini tələb etmişdir. Bu baxımdan, ilk növbədə, sərt dövlət inzibətçiliyindən imtina edərək əmək sahəsinin dövlət tənzimlənməsinin hədlərinə düzəlişlər etmək, bəzi hallarda isə onları tamamilə dəyişmək zəruridir.

14. Əmək müqaviləsi səviyyəsində hüquqi tənzimləmənin, yaxud fərdi müqavilə metodunun hədlərinin müəyyən edilməsi məqsədilə qüvvədə olan AR ƏM-in normativ müddələrinin təhlili həyata keçirilmişdir. Fərdi müqavilə ilə tənzimləmənin hədlərinin müəyyən edilməsi üçün ilkin meyar qismində əmək sahəsində azadlıq səviyyəsinin göstəricisi çıxış edir.

15. Əmək müqaviləsinin azadlığının hədləri AR Konstitusiyası və AR ƏM ilə xeyli genişləndirilmişdir. Əmək hüquq elmində ilk dəfə işçinin fərdi azadlığı nəzərdən keçirilərək əmək hüququnun realizəsinin müxtəlif mərhələlərində, yaxud səviyyələrində onun müxtəlif təzahür formalarının fərqləndirilməsinə cəhd göstərilmişdir. Belə ki, birinci səviyyə (birinci mərhələ) vətəndaşın fəaliyyət növünü seçməsi azadlığı ilə sıx surətdə bağlıdır. İkinci sə-

viyyə konkret işəgötürənin seçilməsinin azadlığı və özünün hüquqi statusunun ilkin surətdə müəyyən edilməsi ilə bağlıdır. Üçüncü səviyyə bundan ibarətdir ki, işçi özünün seçdiyi işəgötürənlə qarşılıqlı razılaşma əsasında əmək şərtlərini müəyyən edir. Qeyd etmək lazımdır ki, bu mərhələdə işçi könüllü surətdə öz azadlığının müəyyən dərəcədə məhdudlaşdırılmasına razılaşaraq üzərinə könüllü surətdə bir sıra vəzifələr götürür. Əmək müqaviləsinin realizəsinin dördüncü səviyyəsi, yəni real surətdə mövcud olan əmək hüquq münasibəti əvvəlki mərhələlərlə müqayisədə azadlığın digər parametrlərinə malikdir. Əmək müqaviləsinin azadlığının beşinci səviyyəsi ona xitam verilməsi mərhələsi ilə bağlıdır. Bu mərhələnin spesifikasiyi ondan ibarətdir ki, AR ƏM-in 69-cu maddəsinə müvafiq surətdə işçi öz mülahizəsinə görə və səbəbini izah etmədən istənilən vaxt əmək müqaviləsini ləğv edə bildiyi halda, bu məsələdə işəgötürənin azadlığı məhdudlaşdırılmışdır.

16. Əməyin hüquqi tənzimlənməsi metodu kimi sosial tərəfdaşlıq (kollektiv müqavilə metodu) dövlət (mərkəzləşdirilmiş) metoduna nisbətən müəyyən üstünlüklərə malikdir, bazar iqtisadiyyatı şəraitində mühüm dinamikliyə, çeviklik xassəsi ilə seçilir, ona yəni-dən baxıla bilər, çünki kollektiv müqavilə aktlarının bütün növləri müəyyən müddət ərzində qüvvədə olur. Bu metodun məqsədi dövlətin mərkəzləşdirilmiş qaydada müəyyən etdiyi təminatlarla müqayisədə sosial təminatların minimum səviyyəsinin yüksəldilməsindən ibarətdir.

17. AR ƏM-in 3-cü maddəsinin altıncı bəndində verilmiş kollektiv müqavilənin rəsmi tərifində onun hüquq aktı, özünün hüquqi təbiəti etibarilə normativ müqavilə olması göstərilir. Buna baxmayaraq, kollektiv müqavilələrin bağlanması təcrübəsi göstərir ki, kollektiv müqavilələrin strukturunda məhz əmək hüququnun lokal normaları mühüm yer tutur, özü də belə normativ müddələrin xüsusi çəkisi getdikcə artır ki, bu da ölkəmizdə bazar iqtisadiyyatının inkişaf etdiyini, həmin müddələrin işçilərin əməyinin, istirahətinin və sosial-məişət şəraitinin bütün başlıca aspektlərini əhatə etməsini göstərir.

18. AR ƏM-in 31-ci maddəsinin «a» bəndinin kollektiv müqavilə şərtlərinin pozulmasına görə tərəflərin məsuliyyəti haqqında öhdəlik qismində kollektiv müqavilənin məzmununa daxil edilməsi yanlışdır. Fikrimizcə, kollektiv danışıqlarda tərəflərin məsuliyyəti məsələləri qarşılıqlı öhdəliklərin predmeti ola bilməz, çünki bu məsələ qanunverici tərəfindən həllini tapmışdır. Kollektiv müqavilədə məsuliyyət haqqında müddəalar yalnız məlumatlandırıcı xarakter daşıya bilər. Təəssüf ki, qüvvədə olan AR ƏM kollektiv müqavilə münasibətləri tərəflərinin məsuliyyəti ilə bağlı məsələnin həllinə də aydınlıq gətirmir. AR ƏM-in subinstitut adlandırılmağa haqqı olan, bəzi alimlər tərəfindən isə əsaslı surətdə «kollektiv əmək hüququ» adlandırılan normalar məcmusundan ibarət ikinci bölməsi bütöv struktur vahidi kimi məsuliyyət haqqında normaları ehtiva etməlidir.

19. Qüvvədə olan AR ƏM-də kollektiv müqavilələrin və sazişlərin əmək hüququnun mənbələrinə aid olması göstərilir. Hətta həmin aktların normativ xarakter daşmasının mümkünliyü qeyd olunmur. Fikrimizcə, AR ƏM-dəki bu boşluqlar aradan qaldırılmalıdır.

20. İnzibati məsuliyyəti müəyyən edən normalarla əmək qanunvericiliyinə görə məsuliyyət haqqında normalar arasında mühüm fərqlər mövcuddur. Bu, bizdə əmək hüquq elminin sosial tərəfdaşlıq münasibətləri sahəsində dəqiq əmək-hüquqi mexanizmin işləyib hazırlanmasının zəruriliyi fikrini doğurur, belə bir mexanizm inzibati hüququn normaları olmadan da keçinə bilər. Bu gün problem hələ kifayət qədər işlənilməmiş və əmək qanunvericiliyi üçün həllini tapmamışdır. Fikrimizcə, intizam xətası tərkiblərini müəyyən edən xüsusi normaların işləyib hazırlanması, kollektiv əmək hüquq münasibətləri tərəflərinin maddi məsuliyyəti haqqında normaların dəqiq və aydın surətdə ifadə olunması zəruridir.

Özü də yalnız işəgötürənlərin deyil, həm də bu münasibətlərin digər tərəfi olan işçilərin nümayəndələrinin də simmetrik məsuliyyətinin müəyyən edilməsi vaxtı gəlib çatmışdır. İşçilərin mənafelərini təmsil edən həmkarlar ittifaqlarının mənəvi-siyasi, ictimai mə-

suliyyət daşıdığı, əslində isə götürülmüş öhdəliklərin pozulması ilə bağlı heç bir məsuliyyət daşımadığı vaxt keçmişdə qalmışdır.

Demək lazımdır ki, bu gün bazar iqtisadiyyatı şəraitində korporativ məsuliyyət (nizamnamə üzrə məsuliyyət) öz əhəmiyyətini itirmişdir, işəgötürəni az maraqlandırır, buna görə də sosial tərəfdaşlıq münasibətlərinin tərəflərinin hələ də köhnə prinsiplərə əsaslanan məsuliyyəti (onu şərti asimmetrik məsuliyyət adlandırmaqla elmi döviyyəyə yeni anlayış daxil edirik) yeni format almalı, simmetrik, həqiqətən ikitərəfli, bərabər və iqtisadi cəhətdən ekvivalent format kəsb etməlidir. O, ilk növbədə, bazar xarakteri kəsb etməli, real maddi, bəlkə də əmlak məsuliyyətinə çevrilməlidir.

Qanunvericimiz sosial tərəfdaşlıq sahəsində məsuliyyət məsələlərinin həllində birtərəfli yanaşmadan imtina edərək simmetriya prinsipinə riayət etməli, işçilərin nümayəndələri barəsində də inzi-bati məsuliyyət müəyyən etməlidir.

21. MDB-yə üzv bəzi dövlətlərin yeni ƏM-də lokal normayaratmanı (hüquqyaratmanı) kifayət qədər ətraflı surətdə tənzimləyən bir sıra xüsusi normalar mövcud olduğu, lokal normativ aktlar sistemi təsbitini tapdığı halda, AR qanunvericiliyində hətta bu anlayışın özü belə mövcud deyil. Təəssüflə qeyd etməliyik ki, AR ƏM-in normativ hüquqi mənbələr sistemini müəyyən edən 1-ci maddəsi bu sıraya lokal aktları daxil etmir.

22. Aparılmış elmi təhlillər əmək münasibətlərini və onlarla bilavasitə sıx bağlı olan digər münasibətləri tənzimləyən lokal aktların üç növünü fərqləndirməyə imkan verir:

1) normativ sazişlər, yəni həmkarlar ittifaqı təşkilatı, o olma-dıqda isə əmək kollektivi ilə işəgötürən arasında bağlanan kollektiv müqavilələr;

2) bilavasitə işəgötürənin təkbəşinə qəbul etdiyi lokal aktlar;

3) işəgötürənin əmək kollektivinin, yaxud onun nümayəndələrinin rəyi nəzərə alınmaqla, onların iştirakı ilə qəbul etdiyi lokal normativ aktlar.

Lokal aktların sonuncu növünün demokratik yönümünü və geniş yayılmasını nəzərə alaraq AR ƏM-in 11-ci maddəsinin «f»

bəndinin ifadəsi dəyişdirilərək əlavə olunmalıdır ki, işəgötürən yalnız həmkarlar ittifaqı təşkilatı (əmək kollektivi) ilə kollektiv müqavilə bağlamaq hüququna deyil, həm də onlarla razılaşdırma əsasında, yaxud birgə işçilərin əmək və məişətinin konkret məsələlərinə dair lokal normativ aktlar qəbul etmək hüququna malikdir.

23. AR ƏM-in 185-ci maddəsi (“Əmək və icra intizamına əməl edilməsinə görə fərqlənmiş işçilərin mükafatlandırılması”) fikrimizcə, uğurlu ifadə olunmamışdır. Birincisi, söhbət həvəsləndirməldən getdiyi halda «mükafatlandırma» termininin işlədilməsi düzgün deyil. Bu termin əmək haqqı, əməyin ödənilməsi ilə bağlı münasibətlərdə işçinin sərf etdiyi əmək səylərinin ekvivalenti kimi tətbiq oluna bilər. İkincisi, göstərilən maddədə əmək və icra intizamından söz açılaraq göstərilir ki, işçi müəssisədaxili intizam qaydalarına əməl edilməsinə görə mükafatlandırıla bilər.

Maddənin belə redaksiyası tam aydın deyil, çünki belə çıxır ki, işçi müəssisədaxili intizam qaydalarına əməl etdiyinə görə həvəsləndirilməyə layiqdir.

Nəzərə almaq lazımdır ki, AR ƏM-in 185-ci maddəsində verilmiş həvəsləndirmə tədbirlərinin siyahısı qəti deyil, hərçənd təəssüf ki, həmin maddə belə bir qeyd-şərt təsbit etmir. Belə ki, həvəsləndirmə tədbirlərinə AR ƏM-in 11-ci maddəsinin işəgötürənin müvafiq vəzifələrə işçilərin işgüzar keyfiyyətlərinə, onların işinin nəticələrinə, peşəkarlıq səviyyəsinə müvafiq surətdə irəli çəkmək hüququ haqqındakı «g» bəndini aid etmək zəruridir.

24. Hüquqi qadağanlar və məhdudiyyətlər əmək hüququnun metodunun əmək münasibətlərinin tənzimlənməsinin bütöv hüquqi mexanizminin tərkib hissəsi kimi çıxış edir və birbaşa, yaxud dolaylı surətdə işçilərin əməyinin mühafizəsinə yönələrək əmək hüququnun sosial təyinatını müəyyən edən müdafiə funksiyasını yerinə yetirir.

Lakin nəzərə almaq lazımdır ki, müdafiə funksiyası yalnız maddəli işçilərin mənafeələrinin mühafizəsinə (müdafiəsinə) deyil, həm də işəgötürənlərin mənafeələrinin mühafizəsinə (müdafiəsinə) yönəlmişdir.

25. AR ƏM-in bir sıra müddələrinin təhlilindən belə bir nəticəyə gəlmək olar ki, qanunvericimiz ayrı-seçkiliyin yolverilməzliyi prinsipini faktiki olaraq əmək hüququnun bütün əsas institutlarında təsbitini tapmış normalarda realizə etmişdir. Qüvvədə olan AR ƏM ayrı-seçkiliyin yolverilməzliyi yolunda irəliyə doğru böyük addım atmışdır. Əvvəllər qüvvədə olmuş normalara yenidən baxılması və ayrı-seçkiliyin yolverilməzliyinə dair yeni normaların qəbul edilməsi ümidverici meyldir. Ayrı-seçkiliyin yolverilməzliyi prinsipi AR ƏM-in bir sıra xüsusi normalarında əmək hüququnun ayrı-ayrı institutlarına tətbiqən inkişaf etdirilir. Lakin təəssüf ki, hələ də qanunvericilikdə işəgötürənlərə, o cümlədən işçilərə münasibətdə ayrı-seçkilik hərəkətlərini həyata keçirməyə imkan verən xeyli boşluqlar, dəqiq ifadə olunmamış normalar mövcuddur.

Beləliklə, imkan bərabərliyinin və ayrı-seçkiliyin yolverilməzliyi prinsipinin daha tam təmin edilməsi məqsədilə qanunvericiliyin daha da təkmilləşdirilməsinə ciddi ehtiyac vardır.

26. AR ƏM-in 2-ci maddəsinin birinci hissəsində AR ƏM-in işçilər və işəgötürənlər arasında yaranan əmək münasibətlərini, habelə digər münasibətləri tənzimlədiyi göstərilir. Belə ifadə qeyri-müəyyənliyə malikdir. AR ƏM-in münasibətlərin bu növünü hansı məqsədlə tənzimlədiyi aydın olmur. Məqsəd və vəzifələrin göstərilməməsi AR ƏM-in potensialını xeyli aşağı salır, onun sosial yönümünü və əhəmiyyətini, son nəticədə isə hüquqi səmərəliliyini azaldır.

27. Bizim qanunvericimiz yalnız əmək hüququnun hansı ictimai münasibətləri tənzimləməsinə ümumi şəkildə göstərməklə kifayətlənmişdir. AR ƏM-in 2-ci maddəsinin birinci hissəsinə görə Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi işçilərlə işəgötürənlər arasında yaranan əmək münasibətlərini, habelə onlarla müvafiq dövlət hakimiyyəti orqanları, hüquqi şəxslər arasında həmin münasibətlərdən törəyən digər hüquq münasibətlərini tənzim edir. Bu normanın birinci hissəsi heç bir şübhə doğurmadiğı halda, onun ikinci hissəsi qeyri-müəyyəndir, hərçənd qanunvericimizin nəyi nəzərdə tutması bütövlükdə aydındır. Söhbət, ilk növbədə, dar mə-

nada əmək münasibətlərindən - törəmə münasibətlərdən, yaxud onlarla bilavasitə sıx bağlı olan münasibətlərdən gedir. Həmin normada göstərilir ki, AR ƏM işəgötürənlərlə dövlət hakimiyyəti orqanları arasında yaranan əmək münasibətlərini tənzimləyir. Görünür, qanunverici, bir tərəfdən, əməyin mühafizəsi normalarına və qaydalarına riayət edilməsinə nəzarət üzrə münasibətləri, kollektiv əmək mübahisələrinin həlli üzrə müəyyən dövlət orqanları ilə münasibətləri, işçilərin sosial sığortası üzrə işəgötürənlərlə və dövlət orqanları arasında yarana biləcək münasibətləri nəzərdə tutur. Digər tərəfdən, qanunverici fərdi əmək mübahisələrinin həlli ilə əlaqədar işçilər və məhkəmələr arasında yarana biləcək münasibətləri və bəzi digər münasibətləri nəzərdə tutur. Bununla yanaşı, həmin maddənin mətni o dərəcədə qeyri-müəyyəndir ki, çox geniş izaha imkan verir və işəgötürənlərlə dövlət hakimiyyəti orqanları arasında yarana biləcək əmək münasibətlərindən başqa hər hansı münasibətləri (məsələn, vergi münasibətlərini və s.), eynilə işçilər və dövlət hakimiyyəti orqanları arasında yarana biləcək digər münasibətləri ona aid etmək olar. Bundan başqa, AR ƏM-in 2-ci maddəsinin birinci hissəsinin məzmunundan əmək hüququnun predmetinə daxil olan və xüsusi qanunlarla tənzimlənən belə münasibətlər kənarda qalmışdır.

28. İctimai münasibətlərin hüquqi tənzimlənməsinin əsas metodlarının məzmununu təşkil edən elementlər hər bir hüquq sahəsində özünəməxsus surətdə təzahür edərək yalnız həmin konkret normativ materialda mövcud olan və hüquqi tənzimləmənin predmetini təşkil edən ictimai münasibətlərin müvafiq qrupu ilə sıx qarşılıqlı əlaqədə olan hüquqi tənzimləmənin xüsusi sahəvi rejimini əmələ gətirir. Məhz sahəvi xüsusiyyətlər müvafiq hüquq sahəsinin hüquqi tənzimləmə metodunun mahiyyətini təşkil edir.

Əmək hüququnda ictimai münasibətlərin hüquqi tənzimlənməsinin ümumi metodları spesifik xüsusiyyətlər, konkret məzmun kəsb edir ki, bu da tənzimlənən ictimai münasibətlərin xüsusiyyətləri, hüquqi tənzimləmənin məqsəd və vəzifələri, habelə həmin hüquq sahəsinin təyinatı ilə şərtlənir.

29. Ümumi hüquq nəzəriyyəsində ictimai münasibətlərin hüquqi tənzimlənməsi metodu probleminin tədqiqinə müxtəlif elmi yanaşmalar mövcuddur. Lakin bu məsələyə dair elmi yanaşmalar arasında mövcud olan bütün fərqlərə baxmayaraq, bəzi ümumiləşdirici nəticələrə gəlmək olar. İctimai münasibətlərin hüquqi tənzimlənməsi metodu hüquqi tənzimləmənin predmeti ilə yanaşı, bu və ya digər hüquq sahəsinin müstəqilliyini təsdiq edən amildir. Hazırda hüquq elmi hüquq sistemində bu sahənin fərqləndirilməsinə kompleks yanaşmaya istiqamətlənir. Həmin yanaşma yalnız məcmu halında əsas meyarları – ictimai münasibətlərin hüquqi tənzimlənməsinin predmet və metodunu deyil, həm də hüquqi tənzimləmənin əsas prinsiplərinin mühüm rolunu, sahənin subyektlərinin spesifik tərkibini (onların hüquqi vəziyyətini) və s. nəzərə almağa imkan verir.

30. AR ƏM-in 56-cı maddəsinin birinci hissəsinin tətbiqi zamanı işəgötürənlər tərəfindən sui-istifadə hallarına yol verilir. Belə ki, işəgötürən istehsalın və əməyin təşkilində dəyişikliklər edilməsi zəruriyyəti olmadan arzuolunmaz işçinin əmək şəraitinin şərtlərini dəyişir ki, işçi öz xahişi ilə işdən azad olsun. Məsələn, natamam iş vaxtına keçirərək əmək haqqını azaldır, iş yerini evindən daha uzaq olan iş yerinə dəyişir və s. AR ƏM-in 11-ci maddəsinin 1-ci hissəsinin ə) bəndinə əsasən bu Məcəllənin və digər normativ hüquqi aktların tələblərinə əməl etməklə əmək şəraitini dəyişdirmək işəgötürənin əsas hüquqlarından biridir. Bu hüququn həyata keçirilməsi zamanı sui-istifadə hallarının qarşısının alınması məqsədilə 56-cı maddənin birinci hissəsinə aşağıdakı məzmununda ikinci cümlə əlavə edilməsini məqsədamüvafiq hesab edirik: «Bu halda istehsalın və əməyin təşkilində dəyişikliklər edilməsi zəruriyyəti işəgötürən tərəfindən əsaslandırılmalı, əmək münasibətlərində ayrışdırılıya və sui-istifadə hallarına yol verilməməli, əmək şəraiti şərtlərinin dəyişdirilməsi qərəzli və qeyri-obyektiv xarakter daşımamalıdır».

AR ƏM-in 56-cı maddəsinin üçüncü hissəsinə uyğun olaraq, bu Məcəllənin 55-ci maddəsində nəzərdə tutulmuş qaydada

işəgötürən tərəfindən müəyyən edilən əmək şəraitinin əlavə şərtlərinin dəyişdirilməsi əmək müqaviləsinə xitam verilməsi üçün əsas ola bilməz.

AR ƏM-in 56-cı maddəsinin üçüncü hissəsi belə anlama gətirir ki, işəgötürən bu Məcəllənin 55-ci maddəsində nəzərdə tutulmuş qaydada işəgötürən tərəfindən müəyyən edilən əmək şəraitinin əlavə şərtlərini dəyişərsə və işçi bununla razı olmazsa, bu hal ümumiyyətlə əmək müqaviləsinə xitam verilməsi üçün əsas ola bilməz. Halbuki, bu halda işçi öz xahişi ilə işdən azad ola bilər və yaxud bu hal ilə razılaşmayaraq əmək funksiyasını yerinə yetirməyən işçinin əmək müqaviləsinə işəgötürənin təşəbbüsü ilə AR ƏM-in 70-ci maddəsinin “ç” bəndi ilə xitam verilə bilər. Hesab edirik ki, AR ƏM-in 56-cı maddəsinin üçüncü hissəsində söhbət yalnız «əmək şəraitinin şərtlərinin dəyişdirilməsi» əsasında gedir. Bu halın dəqiqləşdirilməsi və yaranmış uyğunsuzluğun aradan qaldırılması məqsədilə AR ƏM-in 56-cı maddəsinin üçüncü hissəsi təkmilləşdirilməlidir. Belə ki, AR ƏM-in 56-cı maddəsinin üçüncü hissəsində «Əmək müqaviləsinə» sözlərindən sonra «bu əsasla» sözləri əlavə edilməlidir.

İSTİFADƏ OLUNMUŞ ƏDƏBİYYATIN SİYAHISI

1. Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası. Bakı: Qanun, 2019, 95s.
2. Azərbaycan Respublikasının Əmək Qanunvericiliyi. Normativ hüquqi aktlar toplusu / Tərtib edəni prof.A.M.Qasimov. Bakı: Qanun, 2006, 1256 s.
3. Azərbaycan SSR Əmək Qanunları Məcəlləsi. Bakı: Azərənşr, 1972, 166 s.
4. Azərbaycan Respublikasının Əmək Qanunları Məcəlləsi. Bakı: Hüquq ədəbiyyatı, 1997, 192 s.
5. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı: Hüquq Yayın Evi, 2021, 264 s.
6. Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin Elmi-praktik kommentariyası / Prof.A.M.Qasimovun redaktəsi ilə. Bakı: Hüquq Yayın Evi, 2018, 1000 s.
7. Azərbaycan Respublikası Fövqəladə Hallar Nazirliyinin Səna yedə İşlərin Təhlükəsiz Görülməsinə və Dağ-Mədən Nəzarəti Dövlət Agentliyi haqqında Əsasnamənin təsdiq edilməsi barədə Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 2007-ci il 28 dekabr tarixli 695 nömrəli Fərmanı / Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Topplusu, 2007, №12, maddə 1245
8. Azərbaycan Respublikasının İnzibati Xətlər Məcəlləsi. Bakı: Hüquq Yayın Evi, 2021, 506 s.
9. Azərbaycan Respublikasının Mülki Məcəlləsi. Bakı: Hüquq Yayın Evi, 2021, 776 s.
10. Azərbaycan Respublikası Mülki Məcəlləsinin Elmi-praktik Kommentariyası. 5 cildə. II cild / B.H.Əsədovun redaktəsi ilə. Bakı: Hüquq Yayın Evi, 2019, 400 s.
11. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı: Hüquq Yayın Evi, 2021, 264 s.
12. Adıgözəlov D.B. Kollektiv müqavilə ilə tənzimlənmə əmək hüququnun metodu kimi / Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi məqalələr məcmuəsi. 16-cı buraxılış. Bakı, 2006, s.153-156
13. Adıgözəlov D.B. Müasir mərhələdə əmək münasibətlərinin tənzimlənməsinin müqavilə metodunun əhəmiyyəti / Keçid dövründə Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi məqalələr məcmuəsi. 14-cü buraxılış. Bakı, 2006, s.156-160
14. Adıgözəlov D.B. Əmək münasibətlərinin hüquqi tənzimlənməsinin mərkəzləşdirilmiş metodu və əmək sahəsində ictimai münasibətlərin hüquqi tənzimlənməsi mexanizmində dövlətin rolu / Keçid dövründə Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi-məqalələr məcmuəsi. 13-cü buraxılış. Bakı, 2005, s.145-150
15. Adıgözəlov D.B. Əmək hüququnun predmeti haqqında / Keçid dövründə Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi-məqalələr məcmuəsi. 15-ci buraxılış. Bakı, 2006, s.153-155
16. Adıgözəlov D.B. Əmək hüququ elmində predmet və metodun bəzi problemləri // Qanun, Bakı, 2006, №12, s.28-36
17. Adıgözəlov D.B. Qadağanlar və məhdudiyyətlər əmək münasibətlərinin mərkəzləşdirilmiş tənzimlənməsi metodunun elementləri kimi // Qanun, Bakı, 2007, №3, s.19-29
18. Adıgözəlov D.B. İcazələr və göstərişlər mərkəzləşdirilmiş metodun zəruri tərkib hissələri kimi // Qanun, Bakı, 2007, №11, s.54-59
19. Adıgözəlov D.B. Əmək münasibətlərinin hüquqi tənzimlənməsi metodunun anlayışı // Qanun, Bakı, 2007, №1, s.18-24
20. Adıgözəlov D.B. Əmək hüququnun predmeti // Qanun, Bakı, 2005, №7, s.29-32
21. Adıgözəlov D.B. Əməyin hüquqi tənzimlənməsinin vahidliyi və diferensiasiyası // Azərbaycan hüquq jurnalı, 2006, №2, s.21-30
22. Beynəlxalq Əmək Təşkilatı. Konvensiyalar və Tövsiyələr. Bakı, 1996, 461 s.
23. BƏT-in «Məcburi və ya icbari əmək haqqında» 29 nömrəli Konvensiyası / Beynəlxalq Əmək Təşkilatı. Konvensiyalar və tövsiyələr. Bakı, 1996, s.34-46
24. BƏT-in "Əmək və məşğulluq sahəsində ayrı-seçkilik haqqında" 111 nömrəli Konvensiyası / Beynəlxalq Əmək Təşkilatı. Konvensiyalar və tövsiyələr. Bakı, 1996, s.251-255

25. "Fərdi əmək müqavilələri (kontraktları) haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanunu / Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 1997, №2, maddə 112

26. Əsədov S.A. Əmək sahəsində ictimai münasibətlərin hüquqi tənzimlənməsinin vasitələri və mexanizmi // Hüquqi dövlət və qanun, Bakı, 2008, №9, s.31-34

27. Əsgərli Y.S. Əmək hüququnda məcbureddici və səlahiyyətverici normalar / Keçid dövründə Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi məqalələr məcmuəsi. 10-cu buraxılış. Bakı: Səda, 2007, s.180-186

28. Əkbərli Ü.A. Əmək hüququ. Mühazirə mətnləri: Dərs vəsaiti. Bakı: Hüquq Yayın Evi, 2021, 964 s.

29. Əliyev Ş.İ. İnsan hüquqları sistemində sosial hüquqlar (nəzəri və praktiki məsələlər): Monoqrafiya. Bakı: Bakı Universiteti nəşriyyatı, 2008, 268 s.

30. Cəfərov Z.İ. Bazar iqtisadiyyatına keçid dövründə Azərbaycan Respublikasında kollektiv müqavilə: Monoqrafiya. Bakı: Qanun, 2003, 196 s.

31. Cəfərov Z.İ. Vətəndaşların pozulmuş, yaxud barəsində mübahisə edilən subyektiv hüquqlarının, azadlıqlarının və qanuni mənafeələrinin müdafiə üsullarının ümumnəzəri və mülki-hüquqi şərh / Keçid dövründə Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi məqalələr məcmuəsi. 13-cü buraxılış. Bakı: Adiloğlu, 2005, s.109-121

32. Cəfərov Z.İ. Əmək hüquqlarının müdafiəsi üsulları kontekstində əmək mübahisələrinin hüquqi tənzimlənməsi: Monoqrafiya. Bakı: Qanun, 2010, 472 s.

33. Cəfərov Z.İ. Bazar iqtisadiyyatına keçid dövründə Azərbaycan Respublikasında kollektiv müqavilə. Dis. ...hüquq elmləri namizədi elmi dərəcəsi almaq üçün. Bakı, 2003, 150 s.

34. Dadaşov Z.N. Müasir dövrdə əmək haqqında müqavilələr (nəzəri və təcrübi aspektlər): Monoqrafiya. Bakı, 2010, 211 s.

35. «Həmkarlar ittifaqları haqqında» Azərbaycan Respublikasının 1994-cü il Qanunu. Bakı, 2014, 31 s.

36. Lenin V.İ. Əsərlərinin tam külliyyatı. 7-ci cild

37. «Məşğulluq haqqında» Azərbaycan Respublikasının Qanunu

/ Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2018, №8, maddə 1169

38. «Texniki təhlükəsizlik haqqında» Azərbaycan Respublikasının Qanunu / Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2000, №2, maddə 81

39. İzahlı iqtisadi terminlər lüğəti / Akad.Ə.M.Abbasov, i.e.d. M.M.Bağirov, i.e.d.D.A.Bağirov, i.e.d.S.H.Pürhani. 2 cildə. I cild. Bakı: Nurlan, 2005, 536 s.

40. İqtisadi nəzəriyyə: Dərslik / Prof. T.S.Vəliyevin və prof. Ş.S.Qafarovun ümumi elmi redaktəsi ilə. Bakı: Aspoliqraf LTD MMC, 2007, 514 s.

41. İqtisadi nəzəriyyə: Dərslik / Prof. T.S.Vəliyevin ümumi redaktorluğu ilə. Bakı: Bakı Universiteti nəşriyyatı, 1992, 191 s.

42. İsmayılov İ.İ., Rəsulov M.B., Qasımov A.M. Əmək hüququ: Dərslik. Bakı: Qanun, 1996, 320 s.

43. «İstehsalat qəzası və yaxud peşə xəstəliyi nəticəsində sağlamlığı pozulmuş işçiyə və ya bu səbəbdən həlk olmuş işçinin ailə üzvlərinə və himayəsində olan digər şəxslərə ödəncin verilməsi qaydalarının, şərtlərinin və məbləğinin təsdiq edilməsi haqqında» Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin 2003-cü il 9 yanvar tarixli 3 nömrəli Qərarı / Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2003, №1, maddə 66

44. «Kollektiv müqavilələr və sazişlər haqqında» Azərbaycan Respublikasının Qanunu / Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 1997, №2, maddə 114

45. Qasımov A.M. Əmək və bəzi mülki hüquq münasibətlərinin oxşar və fərqli cəhətləri: Dərs vəsaiti. Bakı: Bakı Dövlət Universiteti nəşriyyatı, 1994, 91 s.

46. Qasımov A.M. Azərbaycan Respublikasının əmək qanunvericiliyinin müasir vəziyyəti və təkmilləşdirilməsi // Azərbaycan Respublikası Konstitusiyaya Məhkəməsinin Məlumatı, 2014, №2, s.139-154

47. Qasımov A.M. Əmək münasibətlərinin hüquqi tənzimlənməsi metodunun anlayışı / Keçid dövründə Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi məqalələr məcmuəsi. 11-ci buraxılış. Bakı, 2005, s.91-103

48. Qasımov A.M., Cəfərov Z.İ. Əmək münasibətlərinin hüquqi

tənzimlənməsi mexanizmində əmək müqaviləsinin yeri haqqında məsələyə dair / Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 20 illiyinə həsr edilmiş «Hüquq elminin müasir problemləri: Azərbaycan Respublikasında insan hüquq və azadlıqlarının müdafiəsinin yeni tendensiyaları» mövzusunda V Respublika elmi-nəzəri konfransı materialları (7-8 may). Bakı: Təknur, 2005, s.94-99

49. Qasimov A.M., Cəfərov Z.İ., Hüseynov Ə.İ. Əmək münasibətlərinin hüquqi tənzimlənməsinin vahidliyi və diferensiasiyası: Dərs vəsaiti: Bakı: Qanun, 2015, 196 s.

50. Qasimov A.M. Əmək hüququnun müasir anlayışı və məzmunu // Qanun, Bakı, 2019, №11, s.145-154

51. Qasimov A.M. Əmək hüququ. Ümumi hissə: Dərs vəsaiti. Bakı: Qanun, 2005, 280 s.

52. Qasimov A.M. Əmək hüququ: Dərslik. Bakı: Adiloğlu, 2007, 560 s.

53. Qasimov A.M. Əmək hüququ: Dərslik. Bakı: Letterpress nəşriyyat evi, 2016, 840 s.

54. Qasimov A.M., Əliyev M.O., Əkbərli Ü.A., Təhməzli N.M. Bir daha əmək müqaviləsinin funksiyaları haqqında // Qanun, Bakı, 2019, №11, s.50-57

55. Qasimov A.M. Lokal normativ hüquqi aktlar əmək hüququnun spesifik mənbəyi kimi: Müqayisəli təhlil // Azərbaycan Respublikası Konstitusya Məhkəməsinin Məlumatı, 2015, №3, s.103-111

56. Qasimov A.M., Cəfərov Z.İ., Əkbərli Ü.A., Şiriyev E.F. Azərbaycan Respublikasının və Rusiya Federasiyasının qanunvericiliyi üzrə əmək müqaviləsi (müqayisəli-hüquqi təhlil): Monoqrafiya. Bakı: Hüquq Yayın Evi, 2020, 224 s.

57. Qasimov A.M., Qəniyev T.M. Lokal normativ hüquqi aktların təsnifatı // Qanun, Bakı, 2009, №10, s.122-129

58. Qasimov A.M., Cəfərov Z.İ., Hüseynov Z.İ. Hüquqi tənzimləmə mexanizminin anlayışı // Qanun, Bakı, 2014, №4, s.3-11

59. Qasimov A.M., Cəfərov Z.İ. Əmək sahəsində lokal aktların qəbul edilməsi prosedurları haqqında məsələyə dair / «Hüquq elminin müasir problemləri: Azərbaycan Respublikasında insan hüquq və azadlıqlarının müdafiəsinin yeni tendensiyaları» mövzusunda IV Respublika elmi-nəzəri konfransının materialları (6-7 may). Bakı, 2014, s.44-48

60. Qasimov A.M., Qəniyev T.M. Lokal normalar və lokal normativ aktların anlayışı // Qanun, Bakı, 2010, №9, s.132-139

61. Qasimov A.M., Qəniyev T.M. Lokal normalar və lokal normativ aktların funksiyaları və xüsusiyyətləri // Qanun, Bakı, 2010, №8, s.110-116

62. Qəniyev T.M. Əmək hüququ sahəsindəki lokal normativ aktların funksiyaları // Qanun, Bakı, 2009, №4, s.104-110

63. Qəniyev T.M. Lokal normativ aktların anlayışı və təsnifatı // Hüquqi dövlət və qanun, Bakı, 2009, №5, s.27-30

64. Qəniyev T.M. Lokal hüquqi aktların sistemində kollektiv müqavilənin yeri və funksional rolu // Nəqliyyat hüququ, Bakı, 2012, №4, s.201-214

65. Qəniyev T.M. Əmək hüququnun lokal mənbələrinin hüquqi təbiəti, onların əlamətləri və xüsusiyyətləri // Qanun, Bakı, 2009, №2, s.138-146

66. Qəniyev T.M. Bazar iqtisadiyyatı şəraitində lokal aktların sosial-hüquqi təbiəti, onların növləri və təsnifatı // Beynəlxalq hüquq və integrasiya problemləri, Bakı, 2011, №4, s.17-18

67. Quliyev T.Ə. Əməyin iqtisadiyyatı: Dərslik. Bakı: Nağıl evi, 2003, 604 s.

68. Məmmədov R.Y. Əmək hüququnun müasir mənbələri sistemində kollektiv müqavilələrin xüsusi yeri / Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi məqalələr məcmuəsi. 17-ci buraxılış. Bakı, 2007, s.254-259

69. Məlikova M.F. Hüquq nəzəriyyəsi: Dərslik. Bakı: Elm və təhsil, 2019, 448 s.

70. Məmmədov R.Y. Əmək hüququnun mənbələri: Monoqrafiya. Bakı: Qanun, 2021, 176 s.

71. Mülki hüquq. Ümumi hissə. Mühazirələr toplusu: Dərs vəsaiti / R.A.Göyüşovun məsul redaktorluğu ilə. Bakı: Qanun, 2014, 492 s.

72. Məmmədov R.Y. Lokal normativ hüquqi aktların anlayışı və sistemi // AR DİN Polis Akademiyasının Elmi Xəbərləri, 2012, №4, s.109-117

73. «Normativ hüquqi aktlar haqqında» Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyaya Qanunu. Bakı: Qanun, 2011, 64 s.

74. SSR İttifaqının və müttəfiq respublikaların əmək qanunveri-

ciliyinin Əsasları. Bakı: Azərneşr, 1971, 50 s.

75. Fəlsəfə ensiklopedik lüğəti / Prof. İ.Ə.Rüstəmovun redaktorluğu ilə. Bakı: Azərbaycan ensiklopediyası, 1997, 520 s.

76. Şiriyev E.F. Əmək müqaviləsinin anlayışının müəyyən edilməsinə ümumnəzəri və rəsmi (leqal) yanaşmalar // Qanun, Bakı, 2014, №9, s.70-84

77. Александров Н.Г. О месте трудового и колхозного права в системе советского социалистического права // Советское государство и право, 1958, № 5, с.111-121

78. Александров Н.Г. Советское трудовое право: Учебник. М., 1972, 576 с.

79. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение: Монография. М.: Проспект, 2008, 344 с.

80. Алексеев Г., Иванов Е. Профсоюзы в период строительства коммунизма: Монография. М., 1986, 205 с.

81. Алексеев С.С. Восхождение к праву. Поиски и решения: Монография. М.: НОРМА, 2001, 752 с.

82. Алексеев С.С. Общая теория социалистического права: Монография. Свердловск, 1965, 475 с.

83. Алексеев С.С. Общие дозволения и общие запреты в советском праве: Монография. М.: Юрид. лит., 1989, 288 с.

84. Алексеев С.С. Структура советского права: Монография. М.: Юрид.лит., 1975, 264 с.

85. Алексеев С.С. Теория права: Монография. М.: БЕК, 1993, 224 с.

86. Алексеев С.С. Механизм правового регулирования в социалистическом государстве: Монография. М.: Юридлит., 1966, 186 с.

87. Алехин А.П., Кармолицкий А.А., Козлов Ю.М. Административное право Российской Федерации: Учебник. М., 2004, 420 с.

88. Алиев Ш.М. Научно-практический комментарий к Конституции Азербайджанской Республики. Баку, 2000, 728 с.

89. Андреев В.С. О предмете и основных принципах советского трудового права / Вопросы трудового права на современном этапе. М.: Изд-во Московского ун-та, 1964, 281 с.

90. Андреев В.С. Советское трудовое право: Учебник. Л,

1966, 375 с.

91. Антонова Л.И. Вопросы теории локального правового регулирования: Автореф. дис. ...докт.юр.наук. Л., 1988, 27 с.

92. Антонова Л.И. Локальное правовое регулирование (теоретическое исследование): Монография. Л, 1985, 152 с.

93. Баглай М.В. Конституционное право Российской Федерации: Учебник. М.: НОРМА, 2002, 800 с.

94. Баранов В.М. Поощрительные нормы советского социалистического права: Монография. Саратов, 1978, 145 с.

95. Бегичев Б.К. К вопросу о предмете и методе трудового права / Проблемы трудового права и права социального обеспечения. М.: Ин-т государства и права АН СССР, 1975, с.58-63

96. Безина А.К., Бикеев А.А., Сафина А.Д. Индивидуально-договорное регулирование труда рабочих и служащих: Монография. Казань, 1984, 136 с.

97. Большой Российский энциклопедический словарь. М.: Большая Российская энциклопедия, 2003, 1888 с.

98. Большой экономический словарь. М., 2002, 1280 с.

99. Большой юридический энциклопедический словарь / Сост. А.Б.Барихин. М.: Книжный мир, 2003, 720 с.

100. Брагинский М.И., Витрянский В.В. Договорное право. Книга первая. Общие положения. М.: Статут, 2003, 842 с.

101. Варшавский К.М. Трудовое право СССР. Л, 1924, 224 с.

102. Венгеров А.Б. Теория государства и права: Учебник. М.: Омега-Л, 2005, 608 с.

103. Витченко А.М. Метод правового регулирования социалистических общественных отношений: Монография. Саратов, 1974, 160 с.

104. Войтинский И.С. Трудовое право СССР. М-Л., 1925, 221 с.

105. Галкин В.М. Система поощрений в советском уголовном праве // Советское государство и право, 1977, № 2, с.92-94

106. Гальперин Л.Б. О специфике локального нормативного регулирования // Правоведение, 1971, №5, с.36-41

107. Гасанов Р. Всеобщая декабрьская забастовка бакинских нефтяников 1904 г. // Борьба классов, 1935, № 10, с.12-20

108. Гражданское право. В 4 т. Т.3: Обязательственное право / Под ред. Е.А.Суханова. М., 2005, 800 с.
109. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник. М.: Проспект, 2006, 496 с.
110. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник. М.: Проспект, 1996, 448 с.
111. Дивеева Н.И. Договорные основы трудового права России: Монография. Барнаул: Изд-во Алтайского ун-та, 1999, 156 с.
112. Дивеева Н.И.Общеправовые средства в механизме правового регулирования трудовых отношений //Правоведение, 2002, № 3, с. 56-62
113. Еремина С.Н. Право человека на труд и правовые формы его реализации: Монография. М., 2013, 246 с.
114. Ершова Е.А. Источники и формы трудового права в Российской Федерации. Дис. ...докт.юр.наук. М., 2008, 493 с.
115. Зайкин А.Д. Трудовой договор (контракт): Учебное пособие. М., 1995, 73 с.
116. Иванов В.В.Общие вопросы теории договора: Монография. М., 2001, 175 с.
117. Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. Советское трудовое право: вопросы теории: Монография. М.: Наука, 1978, 368 с.
118. Иваненко В.А., Иваненко В.С. Социальные права человека и социальные обязанности государства: международные и конституционные аспекты: Монография. СПб: Изд-во Р.Асланова «Юридический центр пресс», 2003, 404 с.
119. Иоффе О.С. Юридические нормы и человеческие поступки: Монография. М., 1969, 121 с.
120. Иоффе О.С., Шаргородский М.Д. Вопросы теории права. М., 1961, 319 с.
121. Исмаилов И.И. Коллективный договор в Азербайджане: Монография. Баку: Азернешр, 1967, 66 с.
122. Исмаилов И.И. Проблемы трудового законодательства Азербайджанской Республики и пути его изучения в системе непрерывного образования. Теоретические и практические аспекты: Монография. Баку: Мутарджим, 1998, 324 с.

123. Источники российского права: вопросы теории и практики: Учебное пособие / Отв.ред. М.Н.Марченко. М.: Норма, 2005, 336 с.
124. Каринский С.С. Материальные и моральные стимулы к повышению производительности труда (правовые вопросы) : Монография. М.: Юрид. лит., 1966, 189 с.
125. Каринский С.С. Соотношение централизованного и локального способов правового регулирования оплаты труда // Правоведение, 1971, №5, с.39-44
126. Касумов А.М. Соглашение о труде как особая форма социального партнерства и источник трудового права / Материалы IX международной научно-практической конференции «Пути реализации в России программы достойного труда и достойного социального обеспечения» / Под общ.ред. К.Н.Гусова. М.: Проспект, 2013, с.248-255
127. Касумов А.М. Понятие и система локальных нормативных правовых актов / Трудовое право в России и за рубежом, 2013, №2, с.9-14
128. Касумов А.М., Ганиев Т.М. Социально-правовая природа локальных актов в условиях рыночного общества: их виды и классификация // Qanun, Bakı, 2017, №12, s.73-79
129. Касумов А.М., Алекперов П.С., Ганиев Т.М. Понятие локально правового регулирования, его функциональная роль и место в общем механизме правового регулирования наемного труда // Qanun, Bakı, 2018, №9, s.40-48
130. Касумов А.М., Алекперов П.С., Ганиев Т.М. Основные субъекты локального правового регулирования общественно-трудовых отношений // Qanun, Bakı, 2018, №10, s.70-78
131. Касумов А.М., Гурбанов С.Х., Мустафаева А.Э., Ганиев Т.М. Место локально-правового регулирования в общем механизме правового регулирования труда // Qanun, Bakı, 2018, №12, s.23-31
132. Касумов А.М. Взаимная материальная ответственность в трудовом праве Азербайджанской Республики: Монография. М.: Изд-во «Союз», 2001, 284 с.
133. Касумов А.М. Запреты и ограничения как элементы

метода централизованного регулирования трудовых отношений / Материалы международной научной и практической конференции «Права человека на жизнь и гарантии его реализации в сфере труда и социального обеспечения» / Под ред. акад. К.Н.Гусова. М.: Проспект, 2008, с.47-55

134. Касумов А.М. Сфера действия трудового права // Вопросы трудового права, 2010, №11, с.70-75

135. Касумов А.М. Понятие метода правового регулирования трудовых отношений / Материалы VIII Международной научной-практической конференции «Сочетание государственного и договорного регулирования в сфере наемного труда и социального обеспечения» / Под общ.ред.акад. К.Н.Гусова. М.: Проспект, 2012, с.193-205

136. Касумов А.М., Адыгезалов Д.Б. Индивидуально-договорной метод регулирования наемного труда / Материалы... 2012, с.206-215

137. Киселев И.Я. Международно-правовое регулирование труда (международные стандарты труда): Учебное пособие. М., 1995, 137 с.

138. Киселев И.Я. Новый облик трудового права стран Запада (прорыв в постиндустриальное общество). М., 2003, 73 с.

139. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право: Учебник для вузов. М.: Дело, 1999, 728 с.

140. Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда. М.: Эксмо, 2005, 608 с.

141. Киселев И.Я. Сравнительное трудовое право: Учебник. М.: Проспект, 2005, 360 с.

142. Кодекс законов о труде РСФСР 1922 г. / СУ РСФСР, 1922, №70, ст.903

143. Кодекс законов о труде Украины. Киев, 2010, 175 с.

144. Козлов Т.А. Трудовой договор: понятие и его содержание//Трудовое право, 2006, № 2, с. 18-25

145. Конвенция МОТ №143 «О злоупотреблениях в области миграции и об обеспечении трудящихся мигрантам равенства возможностей и обращения» / Конвенции и рекомендации МОТ (1957-1990). В 2-х т. Т.2. Женева, 1991, с.1779-1786

146. Кондратьев Р.И. Локальные нормы трудового права и материальное стимулирование: Монография. Львов: Вища школа, 1973, 160 с.

147. Кондратьев Р.И. Сочетание централизованного и локального правового регулирования трудовых отношений / Вопросы государства и права развитого социалистического общества. Харьков, 1975, 305 с.

148. Корецкий А.Д. Теоретико-правовые основы учения о договоре: Монография. СПб: Изд-во Р.Асланова «Юридический центр пресс», 2001, 211 с.

149. Корпоративные соглашения в сфере социально-трудовых отношений/Под ред. К.Д.Крылова. М.: Проспект, 2005, 288 с.

150. Кудрявцев В.Н., Никитинский В.И., Самощенко И.С., Глазырин В.В. Эффективность правовых норм: Монография. М.: Юридлит., 1980, 280 с.

151. Кузменко А.В. Предмет трудового права России: Монография. СПб, 2005, 274 с.

152. Кузьменко А.В. К вопросу о предмете трудового права России / Российское трудовое право на рубеже тысячелетий: Материалы Всероссийской научной конференции 26-27 октября 2002 г. В 2-х ч. Ч.1 / Под ред. Е.Б.Хохлова, В.В.Коробченко. СПб, 2001, с.68-72

153. Куренной А.М. Производственная демократия и трудовое право: Монография. М.: Изд-во Московского ун-та, 1989, 215 с.

154. Куренной А.М. Трудовое право: на пути к рынку.М.:Дело,1997,368 с.

155. Куренной А.М., Маврин С.П., Хохлов Е.Б. Современные проблемы российского трудового права // Правоведение, 1997, № 2, с. 28-43

156. Курс российского трудового права. В 3-х. Т.1: Общая часть/ Под ред. Е.Б.Хохлова. СПб, 1996, 573 с.

157. Курс российского трудового права. В 3-х т. Т.3: Трудовой договор / Под ред. Е.Б.Хохлова. СПб: Изд-во Р.Асланова «Юридический центр пресс», 2007, с.

158. Лазарев В.В. Применение советского права: Монография. Казань: Изд-во Казанск.ун-та, 1972, 200 с.

159. Лебедев В.М. Воспитательная функция советского трудового права: Монография. М.: Юрид. лит., 1981, 168 с.
160. Лебедев В.М. Лекции по трудовому праву России. Вып.2. Томск, 2021, 64 с.
161. Лебедев В.М. Трудовое право: проблемы общей части. Томск, 1998, 184 с.
162. Лебедев В.М., Воронкова Е.Р., Мельникова В.Г. Современное трудовое право (Опыт трудового компаративизма). Книга первая: Монография. М.: Статут, 2007, 301 с.
163. Левиант Ф.М. Нормативные акты, регулирующие труд рабочих и служащих: Монография. Л, 1960, 135 с.
164. Лившиц Р.З. Теория права: Учебник. М.: БЕК, 1994, 224 с.
165. Лившиц Р.З., Чубайс Б.М. Трудовой договор: Монография. М.: Наука, 1986, с.
166. Луганцев В.М. Проблемные вопросы сферы действия современного трудового права // Государство и право, 2004, №5, с.28-37
167. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права. В 2-х т. Т.1. Историко-правовое введение. Общая часть. Коллективное трудовое право. М.: Проспект, 2003, 448 с.
168. Лушникова М.В., Лушников А.М. Очерки теории трудового права. СПб: Изд-во Р.Асланова «Юридический центр прессы», 2006, 940 с.
169. Лях Г.И. Коллективный договор на предприятии: Минск: Изд-во Минского ун-та, 1981, 175 с.
170. Маврин С.П. Правовые средства управления трудом на предприятии: Монография. Л, 1989, 144 с.
171. Маврин С.П. Рынок труда и трудовое право: проблемы юридической терминологии // Правоведение, 1999, № 3, с.141-149
172. Маврин С.П., Филиппова М.В., Хохлов Е.Б. Трудовое право России: Учебник. СПб: Изд-во Санкт-Петербургского гос. ун-та, 2005, 448 с.
173. Мамедова А.Т. Договорное регулирование как вид правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений: Монография. Астана, 2014, 197 с.
174. Мамедова А.Т. Общая характеристика метода трудов-

- ого права // Ганун, Баку, 2013, №6, с.69-77
175. Маркс К., Энгельс Ф. Соч. Т. 23
176. Маркс К., Энгельс Ф. Соч. Т. 4.
177. Марксистско-ленинская общая теория государства и права. Основные институты и понятия. М.: Юридлит., 1970, 624 с.
178. Марксистско-ленинская общая теория государства и права. Социалистическое право. М.: Юрид.лит., 1973, 647 с.
179. Марченко М.Н. Источники права: Учебное пособие. М.: Проспект, 2005, 700 с.
180. Матузов Н.И. Еще раз о принципе «не запрещенное законом дозволено» // Правоведение, 1999, № 3, с.17-21
181. Мацюк А.Р. Трудовые правоотношения в развитом социалистическом обществе: Монография. Киев: Наукова думка, 1984, 279 с.
182. Миронов В.И. Трудовое право России: Учебник. М.: ООО «Журнал «Управление персоналом», 2005, 1152 с.
183. Михеев В.А. Основы социального партнерства: теория и политика: Учебник для вузов. М.: Экзамен, 2001, 448 с.
184. Молодцов М.В. Поощрения за успехи в труде: Монография. М., 1977, 145 с.
185. Молодцов М.В. Система советского трудового права и система законодательства о труде: Монография. М.: Юридлит., 1985, 185 с.
186. Молодцов М.В., Головина С.Ю. Трудовое право России: Учебник для вузов. М.: НОРМА, 2003, 640 с.
187. Москаленко Г.К. Коллективный договор по советскому праву: Дис. ... канд.юр.наук. М., 1961, 335 с.
188. Наумов М.Ф., Касумов А.М., Расулов М.Б. Трудовой договор (контракт): баланс сил и баланс интересов. М.: Изд-во «Юридические вести», 1999, 200 с.
189. Недбайло П.Е. Применение советских правовых норм: Монография. М.: Госюриздат, 1960, 511 с.
190. Никитинский В.И. Эффективность норм трудового права: Монография. М.: Юрид. лит., 1971, 248 с.
191. Новое в законодательстве о коллективных договорах и соглашениях. Практический комментарий / Под ред. И.О.Сни-

гиревой. М.: МГП «Эрус», 1992, 120 с.

192. Нурғалиева Е.Н. Механизм правового регулирования трудовых отношений в условиях многоукладной экономики (по материалам России и Казахстана): Дис. ...докт.юр.наук. СПб., 1993, 280 с.

193. Нуртдинова А.Ф. Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений в современной России: Монография. М., 1998, 213 с.

194. Нуртдинова А.Ф. Некоторые аспекты становления социального партнерства в России // Проблемы теории и практики управления, 1995, №3, с. 120-138

195. Нуртдинова А.Ф., Окуньков Л.А., Френкель Э.П. Комментарий к законодательству о социальном партнерстве. М.: Юристь, 1996, 184 с.

196. Общая теория государства и права. Акад. курс в 2-х т. Т.2: Теория права / Под ред. М.Н.Марченко. М.: Зерцало, 1998, 540 с.

197. Общая теория права: Учебник / Под ред. А.С.Пиголкина. М.: Изд-во МГТУ им. Н.Э.Баумана, 1995, 384 с.

198. Орловский Ю.П. Трудовое право России: Учебное пособие. М.: Изд-во РОУ, 2004, 224 с.

199. Пашерстник А.Е. Основы советского трудового права. М., 1956, 275 с.

200. Пашков А.С. Избранные труды по трудовому праву. СПб: Изд. дом С.Петербург. гос.ун-та, 2006, 520 с.

201. Пешков А.Б. Проблемы административно-правового регулирования советских общественных отношений: Монография. Иркутск, 1974, 450 с.

202. Пиголкин А.С. Общая теория права: Учебник. М., 1997, 384 с.

203. Подвысоцкий Н.Г. Субъекты локального регулирования // Трудовое право, 2003, №1, с.66-67

204. Покровский И.А. Основные проблемы гражданского права: Монография. М.: Статут, 1998, 353 с.

205. Поляков А.В. Общая теория права: Проблемы интерпретации в контексте коммуникативного подхода: Курс лекций.

СПб: Изд.дом СПб. ГосУн-та, 2004, 864 с.

206. Пресняков М.В., Чаннов С.Е. Трудовое право России: Учебник. М.: Юристь, 2007, 477 с.

207. Процевский А.И. Метод правового регулирования трудовых отношений: Монография. М.: Юрид.лит., 1972, 288 с.

208. Процевский А.И. Предмет советского трудового права: Монография. М.: Юрид.лит., 1979, 224 с.

209. Пятаков А.В. Укрепление трудовой дисциплины. Правовые проблемы: Монография. М.: Наука, 1979, 215 с.

210. Райхер В.К. О системе права // Правоведение, 1975, № 3, с.68-75

211. Расулов М.Б. Индивидуальный трудовой договор (контракт) в действующем трудовом праве Азербайджана: Монография. Баку: Ганун, 1998, 112 с.

212. Рахматуллина Р.Н. Индивидуально-договорное регулирование заключения. Изменения и прекращения трудового договора: Монография. М.: Волтерс Клувер, 2010, 144 с.

213. Рогалева Г.А. Локальное регулирование условий труда и система источников трудового права: Монография. М., 2003, 152 с.

214. Российская социологическая энциклопедия. М., 1998, 872 с.

215. Семигин Г.Ю. Социальное партнерство в современном мире: Монография. М.: Мысль, 1996, 236 с.

216. Система советского законодательства/Под ред. И.С.Самошенко. М.: Юрид. лит., 1980, 328 с.

217. Скачкова Г.С. Расширение сферы действия трудового права и дифференциации его норм: Монография. М., 2003, 374 с.

218. Скобелкин В.Н. Совершенствование правового регулирования поощрительных правоотношений в трудовых коллективах / XXVII съезд КПСС и правовые вопросы перестройки хозяйственного механизма. М., 1987, 231 с.

219. Скобелкин В.Н. Трудовые правоотношения: Монография. М.: Вердикт-1М, 1999, 372 с.

220. Соболев С.А. Метод трудового права и методология права: вопросы теории, истории / Российский ежегодник трудов-

ого права / Под ред. Е.Б.Хохлова. СПб., 2006, №1, с.85-98

221. Советское трудовое право: Учебник / Под ред. Б.К.Бегичева и А.Д.Зайкина. М.: Юрид.лит., 1985, 552 с.

222. Советское трудовое право: Учебник / Под ред. Н.Г.Александрова. М.: Юрид.лит., 1966, 542 с.

223. Советское трудовое право: Учебник / Под ред. А.С.Пашкова. Л., 1966, 375 с.

224. Советское трудовое право: Учебник / Под ред. В.С.Андреева. М.: Высшая школа, 1971, 399 с.

225. Сорокин В.Д. Метод правового регулирования. Теоретические проблемы: Монография. М.: Юрид. лит., 1976, 141 с.

226. Сорокин В.Д. Правовое регулирование: предмет, метод, процесс (макроуровень): Монография. СПб: Изд-во Р.Асланова «Юридический центр пресс», 2003, 661 с.

227. СП СССР, 1966, № 5, ст.61

228. Спиридонов Л.И. Теория государства и права: Учебник. М.: Проспект, 1999, 334 с.

229. Ставцева А.И., Хохрякова О.С. Трудовой договор. М.: Юрид. лит., 1983, 176 с.

230. СУ РСФСР, 1922, № 54, ст. 683

231. Сыроватская Л.А. Нормы о материальной ответственности в системе трудового права // Советское государство и право, 1967, № 7, с.80-91

232. Сыроватская Л.А. Трудовое право: Учебник. М.: Юрист, 2001, 312 с.

233. Таль Л.С. Очерки промышленного рабочего права: Монография. М., 1918, 225 с.

234. Таль Л.С. Тарифный (коллективный) договор как институт гражданского права: Монография. СПб, 1909, 196 с.

235. Тангин М.А. Взгляд на предмет трудового права через призму постнеклассической эпистемологии // Трудовое право в России и за рубежом, 2015, №3, с.11-13

236. Тарасова В.А. Предмет и понятие локальных норм права // Правоведение, 1980, №7, с. 65-72

237. Теория государства и права: Учебник / Под ред. А.С.Пиголкина. М.: Юрайт-Издат, 2005, 613 с.

238. Теория государства и права: Учебник / Под ред. М.Н.Марченко. М.: Зерцало, 2004, 675 с.

239. Теория государства и права: Учебник / Отв. ред. В.Д.Перевалов. М.: НОРМА, 2004, 496 с.

240. Теория государства и права: Учебник для юридических вузов и факультетов / Под ред. В.М.Корельского и В.Д.Перевалова. М.: НОРМА-ИНФРА-М, 1998, 570 с.

241. Теория государства и права: Курс лекций / Под ред. Н.И.Матузова и А.В.Малько. М.: Юрист, 2006, 768 с.

242. Теория права и государства: Учебник / Под ред. В.В.Лазарева. М.: Право и закон, 2001, 576 с.

243. Тихомиров Ю.А. Публичное право: Учебник. М.: БЕК, 1995, 496 с.

244. Толеуханова Д.Б. Метод правового регулирования социально-трудовых отношений: Монография. Алматы, 2007, 328 с.

245. Толкунова В.Н. Трудовое право: Курс лекций. М.: Проспект, 2003, 320 с.

246. Толстой Ю.К. О теоретических основах кодификации гражданского законодательства // Правоведение, 1957, № 1, с.40-49

247. Трудовое и социальное право зарубежных стран: основные институты. Сравнительно-правовое исследование / Под ред. Э.Б.Френкель. М.: Юрист, 2002, 687 с.

248. Трудовое право России: Учебник / Под ред. А.М.Куренного. М.: Проспект, 2017, 624 с.

249. Трудовое право России: Учебник / Под ред. К.Н.Гусова, Н.Л.Лютова. М.: Проспект, 2019, 592 с.

250. Трудовое право России: Учебник / Под ред. Р.З.Лившица и Ю.П.Орловского. М.: ИНФРА-М-НОРМА, 1998, 480 с.

251. Трудовое право России: Учебник / Под ред. С.П.Маврина и Е.Б.Хохлова. М.: Юрист, 2002, 560 с.

252. Трудовое право России: Учебник / Под ред. С.П.Маврина, Е.Б.Хохлова. М.: Норма, 2013, 608 с.

253. Трудовое право России: Учебник / Под ред. Ю.П.Орловского и А.Ф.Нуртдиновой. М.: МЦФЕР, 2004, 480 с.

254. Трудовое право России: Учебник / Под ред. А.М.Куренного. М.: Юрист, 2006, 493 с.

255. Трудовое право России: Учебник / Под ред. А.С. Пашкова. СПб: Изд-во Санкт-Петербургского гос. ун-та, 1993, 288 с.
256. Трудовое право: В 2-х т. Т.1: Учебник для бакалавриата и магистратуры / Отв. ред. Ю.П. Орловский. М.: Юрайт, 2016, 302 с.
257. Трудовое право: Учебник / Под ред. О.В. Смирнова и И.О. Снигиревой. М.: Проспект, 2007, 600 с.
258. Трудовое право: Учебник / Под ред. О.В. Смирнова. М.: Проспект, 2003, 528 с.
259. Трудовое право: Учебник / Под ред. О.В. Смирнова. М.: Проспект, 2004, 546 с.
260. Трудовое право: Энциклопедический словарь. М.: Большая советская энциклопедия, 1959, 512 с.
261. Трудовое право. Энциклопедический словарь. М.: Советская энциклопедия, 1979, 528 с.
262. Трудовой кодекс Российской Федерации. М.: Эксмо, 2021, 256 с.
263. Трудовой кодекс Республики Казахстан. Алматы: Норма-К, 2018, 112 с.
264. Трудовой кодекс Республики Беларусь. Минск: Амалфея, 2011, 256 с.
265. Трудовой кодекс Кыргызской Республики. Бишкек: Академия, 2010, 200 с.
266. Трудовой кодекс Республики Узбекистан. Ашхабад, 2009, 201 с.
267. Трудовой кодекс Республики Таджикистан. Душанбе, 1999, 195 с.
268. Уржинский К.П. Законодательство о труде. Минск, 1972, 189 с.
269. Усенин В.И. Социальное партнерство или классовая борьба?: Монография. М.: Наука, 1968, 271 с.
270. Философский словарь / Под ред. И.Т. Фролова. М.: Политиздат, 1991, 560 с.
271. Хныкин Г.В. Локальные источники трудового права: состояние и варианты развития / Источники российского права: вопросы теории и истории: Учебное пособие / Отв. ред. М.Н. Мар-

ченко. М.: Норма, 2005, 179-254 с.

272. Хныкин Г.В. Локальные нормативные акты трудового права: Монография. Иванова, 2004, 260 с.
273. Хохлов Е.Б. Экономические методы управления трудом и трудовое право: Монография. Л, 1991, 208 с.
274. Хохрякова О.С. Источники советского трудового права: Автореф. дис. ... канд. юр. наук. М., 1976, 28 с.
275. Шебанова А.И. Коллективный договор на современном этапе // Советское государство и право, 1976, №11, с.50-58
276. Шершеневич Г.Ф. Учебник русского гражданского права. М.: Спарк, 1995, 556 с.
277. Шишкин В.В. Эволюция предмета трудового права // Трудовое право в России и за рубежом, 2011, №1, с.27-30
278. Щеглова С.Н. Социальное партнерство в сфере трудовых отношений / Библиотека профсоюзного активиста, 1995, №11, с.21-29
279. Экономическая политика КПСС, труд и право. М.: Изд-во Московского ун-та, 1973, 157 с.
280. Экономическая теория: Учебник для вузов. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2002, 540 с.
281. Явич Л.С. Общая теория права. Л: Изд-во ЛГУ, 1976, 264 с.
282. Явич Л.С. Право и общественные отношения: Монография. М.: Юрид. лит., 1971, с.
283. Явич Л.С. Проблемы правового регулирования советских общественных отношений: Монография. М.: Госюриздат, 1961, 172 с.
284. Явич Л.С. Сущность права: Монография. Л: Изд-во Ленинградского ун-та, 1985, 207 с.
285. Яковлев В.Ф. Гражданско-правовой метод регулирования общественных отношений: Монография. Свердловск, 1972, 208 с.

**SADIQ QURBANOV
ALIS QASIMOV
ZAHID CƏFƏROV
ÜLKƏR ƏKBƏRLİ
DİLAVƏR ADIGÖZƏLOV
VASİF HÜSEYNLİ**

**ƏMƏK MÜNASİBƏTLƏRİNİN HÜQUQİ
TƏNZİMLƏNMƏSİ METODLARI**

Formatı: 60x84 1/16

Fiziki çap vərəqi: 15

Tirajı: 500

«Hüquq Yayın Evi» nəşriyyatı