

## **ƏMƏK HÜQUQU**

### **RƏQƏMSALLAŞMA VƏ QLOBALLAŞMA ŞƏRAİTİNDƏ ƏMƏK MÜNASİBƏTLƏRİNİN YENİ XÜSUSİYYƏTLƏRİ**

**AZƏR RƏHİMOV\***

#### **Annotasiya**

*Rəqəmsallaşma və qloballaşma əmək münasibətlərini dəyişir, yeni çağırışlar və imkanlar yaradır. Məsafədən iş getdikcə geniş yayılır və bu, işçi heyətinin idarə edilməsində və hüquqi tənzimləmədə çeviklik tələb edir. Qlobal əmək bazarları istedadlar uğrunda rəqabəti artırır və bu da rəqəmsal bacarıqların və mədəniyyətlərarası kompetensiyanın əhəmiyyətini vurğulayır. Avtomatlaşdırma və süni intellekdən istifadə əmək hüquqları ilə bağlı məsələlər ortaya çıxarır. İşəgötürənlər yeni iş formatlarına uyğun korporativ mədəniyyəti uyğunlaşdırmalı və işçilərin rəqəmsal mühitdə psixoloji rifahını nəzərə almalıdırlar. Bu dəyişikliklər əmək qanunvericiliyinin yenidən nəzərdən keçirilməsini və əmək təşkilində innovativ yanaşmaların tətbiqini tələb edir.*

**Açar sözlər:** *məşğulluq, əmək, əmək münasibətləri, əmək mübahisəsi, alternativ həll, rəqəmsallaşma, qloballaşma.*

#### *I. Giriş*

SSRİ dağılıqdan sonra əmək qanunvericiliyi uzun müddət ərzində əhəmiyyətli dəyişiklikləri gözləməkdə olmuşdur. Müstəqil Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi 1999-cu ildə qəbul edildikdən sonra da, bu dəyişikliklər prosesi dayanmadı, onlara olan ehtiyac azalmadı. Lakin bu ehtiyac yalnız dövlət müstəqilliyinin ilk illərində ölkədə ağır sosial-iqtisadi və siyasi gərginlik hökm sürməsi ilə deyil, o cümlədən dünyada baş verən proseslərlə də bağlı idi. Bugün əmək münasibətləri kontekstində qloballaşma prosesi istehsal sahəsindən xidmət sahəsinə qlobal keçidi ehtiva edir. Postsənaye cəmiyyəti, o cümlədən dördüncü sənaye inqilabı konsepsiyaları kimi tanınan bu keçid insan kapitalına dair fərqli tələblərin meydana gəlməsinə və belə olduqda isə heç şübhəsiz ki, əmək münasibətlərinə də əhəmiyyətli təsirini göstərir. Bununla yanaşı, dördüncü sənaye inqilabının sosial fəlsəfi aspektləri də bu gün alimləri ciddi narahat edir, geniş elmi tədqiqatların əsasını təşkil edir [14, s. 116-117].

Dördüncü Sənaye İnqilabı Texnologiyaları aşağıdakı tərkib hissələrdən ibarət kimi qəbul olunur: Süni İntellekt; Maşın öyrənməsi; Əşyaların İnterneti; Böyük Verilənlər; Blokçeyn; Robotlar; Dronlar; Virtual və genişlənmiş reallıq; 3D Çap; Bulud texnologiyası; 5G şəbəkə [15]. Göründüyü kimi, sadalardan hər biri mahiyyət etibarilə əmək münasibətləri ilə bu və ya digər dərəcədə kəsişmə nöqtəsinə malik olmaqla onlara birbaşa və ya dolayı təsir göstərmə imkanına malikdir.

Geniş vüsət almış qloballaşma və rəqəmsallaşma amilləri müasir əmək münasibətlərinin mahiyyətini dəyişərək işçi və işəgötürənlər arasında münasibətlərin daha mürəkkəb və çoxsahəli formaya keçidini şərtləndirmiş olur.

---

\* H.ü.f.d. / Mediasiya Şurasının üzvü / email: azar.rahimov@gmail.com

Bu dəyişikliklər ənənəvi iş modellərinin yerinə məsafədən iş, frilans, elastik iş qrafiki, “sifariş əsasında iş” (on-demand) kimi yeni iş formalarının geniş yayılmasına yol açır. Belə şəraitdə əmək hüquqlarının qorunması və əmək münasibətlərinin tənzimlənməsi ilə bağlı problemlər artmaqla yanaşı onların tənzimlənməsi müşkül bir çağırışa çevrilmiş olur. Bu halda isə ənənəvi hüquqi sistemlər yeni əmək münasibətləri formalarına uyğunlaşmaqda çətinlik çəkir, onların tənzimlənməsi qarşısında aciz ola bilirlər. Çünki uzun illər boyu formalaşmış və artıq oturmuş yanaşma əsasən sabit iş yerlərinə və daimi iş saatlarına əsaslanan əmək münasibətlərinin konseptual yanaşmasıdır ki, bu isə öz növbəsində artıq günün tələblərinə cavab verməyən bir çərçivədir. Ehtiyacsə tamamilə başqadır.

Dördüncü sənaye inqilabının kandarda olduğu bir zamanda isə rəqəmsallaşma artıq yenilik deyil, mütləq şərt kimi qəbul olunur. Bu imkanlara eyni zamanda iş yerlərinin rəqabət şəraitində beynəlxalq əmək bazarlarına çıxışını asanlıqla təmin edə bilir ki, bu da öz növbəsində əmək münasibətlərindən irəli gələn mübahisələrin də tamamilə fərqli bir məcraya keçirməklə yeni və daha əvvəl tanış olmayan müstəvidə mübahisələrin baxılması ehtiyacını gündəmə gətirmiş olur. Məsələn bu gün artıq asanlıqla Azərbaycanda yaşayan işçi ABŞ-də olan iş yeri ilə məsafədən iş prinsipləri əsasında əmək münasibətlərinə daxil ola bilir və sirr deyil ki, bir çox hallarda tərəflər bir çox baxımdan cəlbedici olan bu imkana daha çox maraq göstərirlər. Lakin bu kimi münasibətlərdə əmək hüquqlarının qorunması, habelə yarana biləcək mübahisələrin tənzimlənməsi perspektivi hələ də sual doğurmaqdadır və təcrübədə ciddi çətinliklərlə bağlı ola bilər. Təbii ki, bütün bunlara cavab vermək üçün işçilərin hüquqlarının qorunması və əmək mübahisələrinin həlli üçün qanunvericilikdə dəyişikliklərə və yeni mütərəqqi tənzimləmə mexanizmlərinə ehtiyac yaranır. Məsələn bu gün “sifariş əsasında iş” (on-demand) müasir texnologiyaların geniş tətbiqi ilə artıq demək olar ki, gündəlik həyatımızın tərkib hissəsidir. Günün istənilən vaxtı taksi xidmətindən istifadə etdikdə və ya hər hansı çatdırılma xidmətinə müraciət etdikdə, yəqin ki, burada əmək hüquqlarının qorunması dərəcəsi bizi ən az düşündürən məsələlərdən olur. Sözsüz ki, istənilən formatda yaranan münasibətlərin əmək münasibətləri anlayışına daxil olub-olmadığına dair müəyyən fikir ayrılıqları da mövcuddur [8]. Bununla da əminliklə deyə bilərik ki, qloballaşma və rəqəmsallaşmanın sürətlə inkişaf etməsi potensial əmək mübahisələrinin qarşısının alınması və onların effektiv həlli yollarını tapmaq üçün bu sahəyə uyğun tənzimləmənin gətirilməsi istiqamətində dövlət və beynəlxalq təşkilatların daha çox səylər göstərməsini, bəzi hallarda isə cəmiyyətdə bu problemlərin yenidən dərk edilməsini labüd edir.

Baxılan müstəvidə mübahisələrin, o cümlədən bilavasitə əmək mübahisələrinin tənzimlənməsində danışıq imkanların əhəmiyyəti danılmazdır. Bu istiqamətdə Harvard Danışıqlar Layihəsi (Harvard Negotiation Project) üzrə irəli sürülən yanaşmalar xüsusi əhəmiyyət kəsb edir. Belə ki, 1983-cü ildə xüsusi tədqiqat layihəsi olaraq təsis edilən layihə, Harvard hüquq məktəbində bir

konsorsium olaraq Harvard, Taftsa univeristetləri və Massaçusets Texnoloji İnstitutunun müəllim, tələbə heyətini özündə birləşdirir və bilavasitə danışıqlar və mübahisələrin tənzimlənməsi üzrə nəzəriyyə və təcrübənin formalaşdırılmasında unikal rola malikdir.

Sözsüz ki, formalaşan yeni reallıq əmək mübahisələri və onların tənzimlənməsinə dair mövcud yanaşmaların yenidən nəzərdən keçirilməsini labüd edir. Belə olduğu təqdirdə alternativ tənzimləmə alətlərinin tətbiqi də cəlbədicidir görünür ki, məhz bu baxımdan, danışıqların aparılması nəzəriyyəsi və praktikasında Harvard Danışıqlar Layihəsinin rolu danılmazdır. Bu layihənin bütün mübahisələrin məhkəməyə çatdırılmadan barışıq metodları vasitəsilə həll edilməsini nəzərdə tutaraq ümumilikdə məhkəmələr üzərinə düşən yükün azaldılması hədəf olaraq müəyyən olunmuşdur.

Layihə münafişələrin həlli və qarşılıqlı faydalı razılaşmalar əldə edilməsində effektiv danışıqların aparılması üsullarının işlənilməsinə və hazırlanmasına və öyrənilməsinə xüsusi diqqət yetirir. Layihə çərçivəsində danışıqlar prosesinin müxtəlif aspektlərinin, o cümlədən danışıqların aparılması strategiya və taktikalarının, mədəniyyət fərqlərinin prosesə təsirinin, habelə tərəfdaşlıq danışıqları prinsiplərinin tətbiqi və inkişafı ilə bağlı bir çox tədqiqatlar aparılmışdır [5].

Mahiyət etibarını ilə alternativ tənzimləmə imkanları artıq milli qanunvericilik sistemi üçün yenilik deyil və burada formalaşan təcrübə mövcuddur ki, müasir tendensiyalar diqqətə alınmaqla, bu istiqamətdə köklü araşdırmaların aparılması xüsusi əhəmiyyət kəsb edir.

## *II. Rəqəmsallaşma və qloballaşmanın əmək münasibətlərinə təsirinin istiqamətləri*

T.Y. Korşunova qeyd edir ki, qloballaşma və rəqəmsallaşma prosesləri yeni məşğulluq formalarının yaradılmasını tələb edir. Belə ki, köhnə formalar artıq dəyişən hüquq münasibətlərinə uyğunlaşdırıla bilmir [10, s. 112 - 125]. Lakin əmək hüququnun kəskin şəkildə yenidən qurulması ehtiyacı ilə yanaşı, ənənəvi klassik əmək hüququ modellərinin yeni münasibətlərə tətbiq olunması artıq hazırkı reallığı və cəmiyyətin bundan irəli gələn ehtiyaclarını əks etdirmir.

Bugün qloballaşma şəraitində məsələn “müvəqqəti işçi” qüvvəsi anlayışı fərqləndirilir. Vurğulanmalıdır ki, burada “müvəqqəti işçi” dedikdə müddətli əmək müqaviləsi əsasında işə cəlb olunan deyil, digər təşkilatlar tərəfindən müvəqqəti olaraq boş vakansiyaların doldurulması üçün işə cəlb olunan şəxslərdir, yəni “autstaffing” müqaviləsi əsasında ödənişli əsaslarla işə götürülən şəxslər başa düşülür. Bu halda sifarişçi (faktiki işəgötürən) üçün ixtisaslı işçi müəyyən razılaşmalar əsasında 3-cü tərəf gismində çıxış edən subyekt (formal işəgötürən) tərəfindən təqdim olunur, əmək münasibətləri isə yaranmadan iş icrası xidmət adı ilə pərdələnməklə faktiki işəgötürənlə 3-cü tərəf arasında bağlanmış xidmət müqaviləsi ilə rəsmiləşdirilir. Təbii ki, belə olduğu halda hüquqi baxımdan bu işçilər işəgötürənin deyil 3-cü tərəfin işçisi sayılır və bu

haldə işçilərə də qarşı hər hansı iddialar birbaşa deyil, müqavilə bağlanmış təşkilat (3-cü tərəf) vasitəsilə irəli sürülə bilər. B.A. Anikin və İ.L. Rudaya qeyd edirlər ki, müvəqqəti işçilər həmçinin “xarici işçi qüvvəsi”, “icarə işçiləri”, “ştatdankənar işçi qüvvəsi” adlanırlar [1]. Bir çox hallarda bu yanaşma nəhəng şirkətlər, o cümlədən transmilli korporasiyalar tərəfindən tətbiq edilə bilər. Bu yolla həmin şirkətlər sadəcə olaraq qeyd edilən təcrübə imkanından istifadə etməklə özlərini potensial risklərdən qorumaqla yanaşı ucuz işçi qüvvəsi əldə etmiş olurlar. Əksər hallarda isə burada faktiki işəgötürən olaraq çıxış edən şirkətlərin əmək münasibətlərindən irəli gələn mübahisələr üzrə öhdəliklərin icrasına dair hər hansı təminatı belə mövcud olmaya bilər ki, bu isə nəticə etibarlı ilə pozulmuş əmək hüquqlarının bərpasını mümkünsüz etmiş olur. Digər tərəfdən istinad edilən model faktiki olaraq əmək münasibətlərində ayrıseçkilik üçün yol açmış olur. Bir çox hallarda isə istinad edilənlər əmək miqrasiyası ilə birbaşa əlaqəli olur.

Məsələn mövcud son qiymətləndirmələrdən birinə əsasən, yalnız 2019-cu ildə dünyada 169 milyon beynəlxalq əməkçi miqrant olub və onlar qlobal işçi qüvvəsinin 4,9 faizini təşkil edib. Həmin beynəlxalq əməkçi miqrantlar həmin ildə əmək qabiliyyətli yaşda olan (15 yaş və yuxarı) beynəlxalq miqrantlar dünya əhalisinin təxminən 69 faizini təşkil edib. Milli sərhədlərin iş məqsədilə keçilməsi beynəlxalq miqrasiyanın əsas motivasiyalarından biridir. Buna səbəb iqtisadi bərabərsizlik, iş axtarışı və ya hər iki faktorun birlikdə təsiri ola bilər. Bundan əlavə, iqtisadi, siyasi və ekoloji böhranların, həmçinin dəyişən demografik vəziyyətin – bəzi bölgələrdə əhalinin qocalması, digərlərində isə “gənclik artımı”nın – təsiri əmək miqrasiyasının artmasına təsir edir [13].

Digər tərəfdən əmək miqrasiyasına fərqli aspektdən təsir edə biləcək amil kimi distant iş imkanlarının geniş yayılması göstərilə bilər ki, bu fenomenin də əmək bazarına birbaşa və dolaylı təsirləri ciddi araşdırma predmeti olmağa layiqdir. Distant (məsafədən) işçi isə artıq bir müddətdir ki, ölkəmizdə də əmək münasibətlərində geniş tanınan lakin bununla yanaşı hələ də leqal tərifli müəyyən olunmayan kateqoriyalardan hesab oluna bilər. Təbii ki, bu imkanın və ən əsası belə tələbatın mövcudluğu artıq danılmazdır. Ola bilər bir neçə il öncə bu ağılsız görünəbiləcək anlayış hazırda artıq əmək münasibətlərində geniş tətbiq olunmaqdadır. Digər sual isə, yerli şəraitdə bu kimi münasibətlərin tənzimləmədən kənar qalması və buradan irəli gələcək mübahisələrin həlli perspektividir.

### *III. Rəqəmsallaşma və qloballaşmanın əmək münasibətlərinə təsirinin xüsusiyyətləri*

Şübhəsiz ki, bu gün qloballaşma bütün dünyada əmək münasibətlərinə əhəmiyyətli təsir göstərir, meydana çıxan çağırışlar yalnız yuxarıda istinad edilən hallarla məhdudlaşmır. Aşağıda bu təsire aid bəzi xüsusiyyətlər əks olunmuşdur:

1. Beynəlxalq işçi qüvvəsinin hərəkətliliyi. Qloballaşma işçilərin ölkələr arasında hərəkət etməsini asanlaşdırır, bu isə beynəlxalq miqrasiyanın artmasına səbəb ola bilər. Beynəlxalq miqrasiyanın həm müsbət, həm də mənfi nəticələri

var. Bir tərəfdən, beynəlxalq işçi qüvvəsinin hərəkətliliyi işçilərin başqa ölkələrdə daha yaxşı iş və əmək şəraiti axtarmaq imkanlarını genişləndirə bilər. Digər tərəfdən, bu, miqrantların yeni mədəniyyət və cəmiyyətə inteqrasiyası ilə bağlı problemlərə, eləcə də əmək bazarında rəqabətin artmasına səbəb ola bilər. Əmək mübahisələri kontekstində beynəlxalq işçi qüvvəsinin hərəkətliliyi işçilər və işəgötürənlər arasında müxtəlif ölkələrdəki əmək standartları və praktikaları ilə bağlı mübahisələrə səbəb ola bilər. Bəziləri beynəlxalq işçi qüvvəsinin hərəkətliliyini məhdudlaşdırmaq üçün deqloballaşma prosesi, yəni beynəlxalq əməkdaşlıq və inteqrasiyanın məhdudlaşdırılmasına çalışırlar ki, buna da münasibət birmənalı deyil. N.S. Qançurina qeyd edir ki, deqloballaşma mənfəət bir fenomen kimi qəbul edilir [4, S. 46-48]. A.Y. Filin də deqloballaşmaya istinad edilən müstəvidə yanaşma nümayiş etdirir [3, s. 41-51].

2. Qlobal əmək bazarında rəqabət. Qloballaşma müxtəlif ölkələrdən olan işçilər arasında rəqabəti gücləndirir ki, bu da əmək haqqının azalmasına və iş şəraitinin pisləşməsinə səbəb ola bilər. Qloballaşma şəraitində şirkətlər (işəgötürənlər) üçün digər ölkələrdə daha ucuz əmək qüvvəsi axtarışına çıxma adıləşir. Bu amil yüksək əmək standartları olan ölkələrdə işçilərin əmək haqqının azalmasına və iş şəraitinin pisləşməsinə səbəb ola bilər [16, s 41-44]. Əmək mübahisələri kontekstində isə bu, əmək haqqının bərabərsizliyi və iş şəraiti ilə bağlı işçilər və işəgötürənlər arasında münaqişələrə səbəb ola bilər.

3. Əmək standartlarının unifikasiyası. Qloballaşma əmək sahəsində vahid standartların və normaların yaradılmasına kömək edə bilər ki, bu da iş şəraitini yaxşılaşdıracaq və işçilərin hüquqlarını qoruyacaq. Əmək standartlarının unifikasiyasına beynəlxalq razılaşmalar və müqavilələr vasitəsilə nail olmaq olar ki, bunlar əmək haqqının minimum səviyyəsi, iş vaxtı, iş yerində təhlükəsizlik və sağlamlıq şəraiti kimi minimum əmək standartlarını müəyyən edir [12, s 23-26]. Əmək mübahisələri kontekstində bu, müxtəlif ölkələrdəki əmək standartları və praktikaları arasındakı fərqlərlə bağlı işçilər və işəgötürənlər arasında münaqişələrin qarşısını almağa və ya onları həll etməyə kömək edə bilər.

4. Transmilli korporasiyaların artması. Qloballaşma transmilli korporasiyaların yaranmasına və inkişafına təkan verir. Müxtəlif ölkələrdə fərqli əmək standartları və praktikaları mövcud ola bilər. Nəticə olaraq transmilli korporasiyalar müxtəlif ölkələrdə yerli qanunlar və qaydalardan asılı olaraq işçilər qarşısında müxtəlif tələblər qoya və fərqli iş şəraiti təklif edə bilərlər. İ.A. Koroleva qeyd edir ki, bu səbəb müxtəlif ölkələrdə işçilərin əməkhaqqı, iş şəraiti və sosial təminatlarında fərqlərə gətirib çıxara bilər [9 s. 33-41]. Əmək mübahisələri kontekstində bu, müxtəlif ölkələrdə əmək standartları və praktikalarındakı bərabərsizliklərlə əlaqəli işçilər və işəgötürənlər arasında konfliktlərin səbəbinə çevrilə bilər.

5. Outsorsinq və ofşorinqin artması. Qloballaşma outsorsinq və ofşorinqin inkişafını təşviq edir ki, bu da iş yerlərinin daha aşağı əməkhaqqı olan ölkələrə köçürülməsinə səbəb ola bilər. Outsorsinq və ofşorinq şirkətlərə istehsal və xidmətlər üzrə xərcləri azaltmağa, onları daha ucuz iş qüvvəsinə malik ölkələrə

keçirməyə imkan verir. Bu isə öz növbəsində, daha yüksək əmək standartlarına malik ölkələrdə iş yerlərinin itirilməsinə və işçilər arasında narazılığa səbəb ola bilər ki, bunu E.A. Karelinanın tədqiqatı təsdiq edir [7]. Əmək mübahisələri kontekstində bu hal iş yerlərinin köçürülməsi və müxtəlif ölkələrdə əmək standartları və praktikalarındakı fərqlərlə əlaqəli işçilər və işəgötürənlər arasında konfliktlərin yaranmasına səbəbi ola bilər.

6. Mədəniyyət və dəyərlərin müxtəlifliyi. Qloballaşma mədəni müxtəlifliyin artmasına gətirib çıxarır ki, bu da əmək münasibətlərində və praktikalarında fərqlərə təsir göstərə bilər. Mədəniyyət və dəyərlərin müxtəlifliyi əmək münasibətlərinin qavranılması və anlaşılmasında, həmçinin əmək standartları və praktikalarında fərqlərə gətirib çıxara bilər [17, s. 527-571]. Əmək mübahisələri kontekstində bu, işçilər və işəgötürənlər arasında mədəniyyət, dəyərlər və əmək standartlarındakı fərqlərlə əlaqəli konfliktlərin səbəbi ola bilər.

7. Beynəlxalq əmək standartlarının gücləndirilməsi. Qloballaşma əmək sahəsində beynəlxalq normaların və standartların gücləndirilməsinə kömək edə bilər ki, bu da iş şəraitini yaxşılaşdıracaq və işçilərin hüquqlarını qoruyacaq. Beynəlxalq əmək standartlarının gücləndirilməsinə sıx əməkdaşlıq, beynəlxalq razılaşmalar və müqavilələr vasitəsilə nail olmaq olar ki, bunlar minimum əmək haqqı, iş vaxtı, iş yerində təhlükəsizlik və sağlamlıq şəraiti kimi minimum əmək standartlarını müəyyən edir. Əmək mübahisələri kontekstində bu, müxtəlif ölkələrdəki əmək standartları və praktikalarındakı fərqlərlə əlaqəli işçilər və işəgötürənlər arasında konfliktlərin qarşısını almağa və ya onları həll etməyə kömək edə bilər.

8. Beynəlxalq əməkdaşlıq zərurəti. Qloballaşma bütün işçilər üçün ədalətli və bərabər əmək şəraitini təmin etmək məqsədilə beynəlxalq əməkdaşlıq və koordinasiya tələb edir. Bu isə, beynəlxalq əmək standartlarının hazırlanmasını və tətbiq edilməsini, təcrübə və ən yaxşı praktika mübadiləsini, həmçinin təhsil və təlim sahəsində əməkdaşlığı əhatə edə bilər. Əmək mübahisələri kontekstində bu yanaşma, müxtəlif ölkələrdəki əmək standartları və praktikalarındakı fərqlərlə əlaqəli işçilər və işəgötürənlər arasında konfliktlərin qarşısını almağa və ya onları həll etməyə kömək edə bilər.

Əmək münasibətlərinə və əmək mübahisələrinə təsir edən növbəti global proses rəqəmsallaşmadır. Rəqəmsallaşma əmək münasibətlərinə əhəmiyyətli dərəcədə təsir göstərərək transformasiya şəraitində aşağıdakı xüsusiyyətlər ortaya çıxarır:

1. Əmək münasibətlərinin çevikliyi: rəqəmsal texnologiyalar sayəsində işçilər məsafədən işləyə bilərlər, bu isə onlara iş yerini və vaxtını seçmək imkanı verir.

Rəqəmsal transformasiya şəraitində əmək münasibətlərinin çevikliyi rəqəmsallaşmanın əmək münasibətlərinin əsas xüsusiyyətlərindən biridir. İşçilər iş yerini və vaxtını seçmək imkanına malik olurlar, bu isə iş və şəxsi həyat arasında tarazlığı yaxşılaşdırır [6, s. 88-101]. Bu isə iş yerlərinin saxlanması və işlə əlaqəli digər xərclərin azaldılmasına gətirib çıxarır. Lakin

çevik iş qrafiki həm də işin təşkili və onun icrasına nəzarətlə bağlı problemlərə səbəb ola bilər.

Çevik iş qrafikinin üstünlükləri ilə yanaşı, o, bəzi problemlərə də gətirib çıxara bilər ki, bunlar da əmək mübahisələrinin səbəbi ola bilər. Bu problemlərdən bəzilərini nəzərdən keçirək:

- Birbaşa ünsiyyətin olmaması. İşçilər məsafədən işlədikdə özlərini kollektivdən təcrid olunmuş hiss edə bilərlər. Bu, özünə inamsızlıq və işlərinin dəyərinin aşağı qiymətləndirilməsi hissini yarada bilər.
- İşin təşkilində çətinliklər. Çevik qrafik, xüsusilə də aydın qaydalar və gözləntilər olmadıqda, işin təşkilini çətinləşdirə bilər. Bu, çətinliyə və anlaşılmazlıqlara gətirib çıxara bilər.
- Nəzarət problemləri. İşçilər məsafədən işlədikdə, onların məsuldarlığına və tapşırıqların yerinə yetirilməsinə nəzarət etmək çətin olur, bu isə işəgötürənlər arasında narahatlıq yarada və əmək mübahisələrinə səbəb ola bilər.
- İş yükünün qeyri-bərabər paylanması. Çevik iş qrafiki iş yükünün işçilər arasında qeyri-bərabər paylanmasına gətirib çıxara bilər ki, bu da narazılıq və konfliktlər yarada bilər.
- Ünsiyyət problemləri. Çevik iş rejimi xüsusilə də effektiv ünsiyyət və əməkdaşlıq alətləri olmadıqda ünsiyyət problemləri yarada bilər.

Bütün bu amillər işçilər və işəgötürənlər arasında əmək mübahisələrinə və konfliktlərə gətirib çıxara bilər.

2. Əmək fəaliyyətinin xarakterinin dəyişməsi: rəqəmsallaşma işin daha avtomatlaşdırılmış və texnologiyalara bağlı olmasına gətirib çıxarır ki, bu da iş yerlərinin ixtisarına səbəb ola bilər. Rəqəmsallaşma həm də inkişaf və təhsil üçün yeni imkanlar yaradır. Bütün işçilər tələb olunan texnologiyalara və bacarıqlara bərabər çıxışa malik olmaya bilərlər ki, bu da bərabərsizliyin artmasına və konfliktlərə səbəb ola bilər [2, s. 11-13]. Rəqəmsallaşma işçilərdən yeni bacarıqlar və səriştələr tələb edir ki, bu isə öz növbəsində işçilərin yeni tələblərə cavab verə bilmədiyi halında narazılıq və konfliktlərə gətirib çıxara bilər.

3. Əmək fəaliyyətinin yeni formaları: rəqəmsallaşma frilanserlik və kraudsorsinq kimi əmək formalarına çıxışı açır. Bu faktorlar işçilərə daha çox azadlıq və layihələri seçmək imkanı verir.

4. Məlumatlardan istifadənin artması: rəqəmsal texnologiyalar işçilər və onların məsuldarlığı haqqında böyük həcmdə məlumatların toplanmasına və təhlilinə imkan verir. İşəgötürənlər iş proseslərini optimallaşdırmaq və məsuldarlığı artırmaq imkanına malik olurlar.

Rəqəmsallaşma prosesində həmkarlar ittifaqlarının rolu, onlara dair gözləntilər də dəyişir. Həmkarlar ittifaqları işçiləri yeni texnologiyalarla işləməyə hazırlamalı, onları təlim və yenidən təhsil proqramları ilə təmin etməlidir. Həmçinin onlar işçilərin maraqlarının müdafiəsi ilə bağlı yeni yanaşmalar tapmalıdırlar, çünki texnologiyalar əmək bazarına və əmək münasibətlərinə əhəmiyyətli təsir göstərir. Məsələn, həmkarlar ittifaqları

işçilərin məsafədən işlədiyi şəraitdən asılı olaraq əmək münasibətlərinin tənzimlənməsi habelə əmək mübahisələrini həll edilməsi üçün yeni mexanizmlər hazırlamaladırlar [11, s 17-21].

Rəqəmsallaşma işçilərin hüquqlarının qorunmasında yeni problemlər ortaya çıxarır. Bunlardan biri texnologiyaların əmək bazarına təsiridir. Avtomatlaşdırma və süni intellekt iş yerlərinin sayını azalda bilər ki, bu da işsizliyin artmasına səbəb olma riskinin daşıyıcısıdır. Həmkarlar ittifaqları bu problemlərə cavab olaraq işçilərə ən azından yeni texnologiyaların öyrədilməsi və onların rəqəmsal iqtisadiyyata uyğunlaşması üçün təlim və yenidən təhsil proqramlarını təklif etmə imkanında olmalıdırlar.

Eyni zamanda, rəqəmsal transformasiya əmək mübahisələrinin həllinə də bilavasitə təsir edir. Onlayn vasitəçilər və platformalar işçilər və işəgötürənlər arasında mübahisələrin daha çevik və səmərəli həllinə imkan verə bilər. Rəqəmsal texnologiyalar vasitəsilə mübahisələrin həlli həm də vaxt və resursların qənaətinə səbəb ola bilər, çünki bu metodlar ənənəvi mübahisə həll üsullarından daha sürətli olma potensialına malikdirlər.

Nəticə etibarilə, rəqəmsallaşma əmək münasibətlərində və əmək mübahisələrinin həllində artıq əsaslı dəyişikliklərə gətirib çıxarır. Həmkarlar ittifaqları, işçilər və işəgötürənlər bu dəyişikliklərə uyğunlaşmalı və rəqəmsal transformasiyanın yaratdığı yeni problemlərə cavab verməlidirlər. Bu isə əmək hüquqlarının qorunması və əmək mübahisələrinin səmərəli həlli üçün yeni yanaşmaların inkişafını tələb edir.

#### *IV. Nəticə*

Əmək mübahisələrinin həlli işçilərin hüquqlarının təmin edilməsi və sosial ədalətin bərpası baxımından mühüm əhəmiyyət kəsb edir. Bu işdə həmkarlar ittifaqları böyük rol oynayır. Yerli və xarici təcrübə göstərir ki, əmək mübahisələrinin səmərəli həlli üçün həmkarlar ittifaqlarının aktiv iştirakı vacibdir.

Rəqəmsallaşma isə əmək münasibətlərində və əmək mübahisələrinin həllində əsaslı dəyişikliklərə səbəb olur. Rəqəmsal transformasiya işçilərə çevik iş şəraiti və yeni imkanlar təklif edir, lakin bu proses eyni zamanda əmək hüquqlarının qorunması və işçilərin maraqlarının müdafiəsi üçün yeni yanaşmaların inkişafını tələb edir. Rəqəmsal texnologiyalardan istifadə əmək mübahisələrinin həllini daha çevik və səmərəli edə bilər, lakin bu texnologiyalar işçilərin hüquqlarına və şəxsi məlumatların qorunmasına hörmətlə yanaşmaq şərti ilə tətbiq edilməlidir.

Yerli şəraitdə əmək mübahisələrinin həllində mövcud problemləri nəzərə alaraq həmkarlar ittifaqlarının fəaliyyət səmərəliliyinin artırılması, əmək qanunvericiliyinin təkmilləşdirilməsi və rəqəmsal texnologiyaların əmək münasibətlərinə tətbiqi məsələləri xüsusi diqqət tələb edir. Yuxarıda istinad edilənləri ümumiləşdirərək qeyd etmək olar ki, dinamik inkişaf ayaqlaşma biləcək qanunvericiliyin çevik adaptasiya edilməsi sistemi və bunu təmin edəcək dayanıqlı mexanizmlərinin formalaşdırılması zəruri həllərdən biridir. Əks halda

daim mövcud tənzimləmə çərçivəsi ilə tənzimləmə ehtiyacı arasında yaranan boşluqlar sadəcə olaraq qaçılmazdır.

### ƏDƏBİYYAT (REFERENCES):

1. Anikin B.A., Rudaya I.L. Outsourcing and outstaffing: high management technologies: study guide. 4th ed., corrected and enlarged. Moscow: INFRA-M, 2022. - 313 p (in Russian / *Аникин Б.А., Рудая И.Л. Аутсорсинг и аутстаффинг: высокие технологии менеджмента: учебное пособие. 4-е изд., испр. и доп. Москва: ИИФРА-М, 2022. - 313 с.*)
2. Berezhnov A.A. Digitalization in the labor sphere and its impact on increasing labor productivity // Labor law in Russia and abroad. 2022. - No. 2 (in Russian / *Бережнов А.А. Цифровизация в сфере труда и ее влияние на повышение производительности труда // Трудовое право в России и за рубежом. 2022. - № 2.*)  
URL: [http://lib.sgap.ru/cgi-bin/irbis64r\\_01/cgiirbis\\_64.exe?Z21ID=&I21DBN=MARS&P21DBN=MARS&S21STN=1&S21REF=10&S21FMT=fullwebr&C21COM=S&S21CNR=b,%20font%20color=red20/font,%20/b&S21P01=0&S21P02=1&S21P03=A=&S21STR=%D0%91%D0%B5%D1%80%D0%B5%D0%B6%D0BD%D0BE%D0B2,%20%D0%90%D0BD%D0B4%D1%80%D0B5%D0B9%20%D0%90%D0BB%D0B5%D0BA%D1%81%D0B0%D0BD%D0B4%D1%80%D0BE%D0B2%D0B8%D1%87](http://lib.sgap.ru/cgi-bin/irbis64r_01/cgiirbis_64.exe?Z21ID=&I21DBN=MARS&P21DBN=MARS&S21STN=1&S21REF=10&S21FMT=fullwebr&C21COM=S&S21CNR=b,%20font%20color=red20/font,%20/b&S21P01=0&S21P02=1&S21P03=A=&S21STR=%D0%91%D0%B5%D1%80%D0%B5%D0%B6%D0BD%D0BE%D0B2,%20%D0%90%D0BD%D0B4%D1%80%D0B5%D0B9%20%D0%90%D0BB%D0B5%D0BA%D1%81%D0B0%D0BD%D0B4%D1%80%D0BE%D0B2%D0B8%D1%87) (last access: 25.04.24).
3. Filin A.Y. The problem of state sovereignty in the context of world-system analysis // Actual problems of Russian law. Scientific legal journal. - 2023. - No. 12 (in Russian / *Филин А.Ю. Проблема государственного суверенитета в контексте мир-системного анализа // Актуальные проблемы российского права. Научный юридический журнал. - 2023. - № 12.*)  
URL: <https://aprp.msal.ru/jour/article/view/4015/2242> (last access: 25.04.24).
4. Ganchurina N.S. Analysis of global growing trends influencing labor regulation // Labor law in Russia and abroad. Federal scientific and practical journal. Jurist. - 2023. - No. 2 (in Russian / *Ганчурина Н.С. Анализ общемировых нарастающих тенденций, оказывающих влияние на регулирование труда // Трудовое право в России и за рубежом. Федеральный научно-практический журнал. Юрист. - 2023. - № 2.*)  
URL: <https://lawinfo.ru/articles/2660/analiz-obshhemirovyyx-narastayushhix-tendencii-okazyvayushhix-vliyanie-na-regulirovanie-truda> (last access: 27.04.24).
5. Harvard Method: How to achieve win-win situations in negotiations and conflicts. 06/14/2022 – Articles.

- URL: <https://www.projektron.de/en/blog/details/harvard-method-3654/> (last access: 22.04.24).
6. Izbienova T.A., Bezina A.K. Implementation of the right to association of workers employed through Internet platforms in European countries and in the Russian Federation // *Actual problems of Russian law.* - 2021. - No. 2 (in Russian / *Избиенова Т.А., Безина А.К. Реализация права на объединение работников, занятых посредством интернет-платформ, в европейских странах и в Российской Федерации // Актуальные проблемы российского права.* - 2021. - № 2).  
URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/realizatsiya-prava-na-obedinenie-rabotnikov-zanyatyh-cherez-internet-platformy-v-evropeyskih-stranah-i-v-rossiyskoy-federatsii> (last access: 24.04.24).
7. Karelina E.A. Uncertainties and opportunities for implementing competitive digitalization strategies in developing countries // *Innovations and Investments.* - 2020. - No. 7 (in Russian / *Карелина Е.А. Неопределенности и возможности внедрения конкурентных стратегий цифровизации в развивающихся странах // Инновации и инвестиции.* - 2020. - №7).  
URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/neopredelennosti-i-vozmozhnosti-vnedreniya-konkurentnyh-strategiy-tsifrovizatsii-v-razvivayuschih-syanah> (last access: 21.04.24).
8. Katsabian T. Davidov G. Platform Workers, Autonomy, and the Capability Approach. University of Toronto Press. 2022.  
URL: [https://www.academia.edu/114101513/Platform\\_Workers\\_Autonomy\\_and\\_the\\_Capability\\_Approach](https://www.academia.edu/114101513/Platform_Workers_Autonomy_and_the_Capability_Approach) (last access: 21.04.24).
9. Koroleva I.A., Ostrovskaya O.I. ICT revolution as a challenge to the system of training personnel for the RIA market // *Jurist.* - 2021. - No. 9 (in Russian / *Королева И.А., Островская О.И. ИКТ-революция как вызов системе подготовки кадров для рынка РИД // Юрист.* - 2021. - № 9).  
URL: [https://www.consultant.ru/law/podborki/38.04.02\\_standart/](https://www.consultant.ru/law/podborki/38.04.02_standart/) (last access: 23.04.24).
10. Korshunova T.Y. Remote work agreement as a way of formalizing atypical labor relations // *Journal of Russian Law.* - 2020. - No. 2 (in Russian / *Коршунова Т.Ю. Договор о дистанционной работе как способ оформления нетипичных трудовых отношений // Журнал российского права.* - 2020. - № 2).  
URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/dogovor-o-distantсионной-rabote-kak-sposob-oformleniya-netipichnyh-trudovyh-otnosheniy> (last access: 21.04.24).
11. Leskina E.I. Issues of digitalization in the sphere of labor // *Law and digital economy.* - 2020. - No. 2 (in Russian / *Лескина Э.И. Вопросы цифровизации в сфере труда // Право и цифровая экономика.* - 2020. - № 2).

- URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=43181861> (last access: 22.04.24).
12. Linets A.A. Legal regulation of labor relations complicated by a foreign element as a component of national competitiveness // *Labor law in Russia and abroad. Federal scientific and practical journal. Jurist* - 2020. - No. 4 (in Russian / *Линец А.А. Правовое регулирование трудовых отношений, осложненных иностранным элементом, как компонент национальной конкурентоспособности // Трудовое право в России и за рубежом. Федеральный научно-практический журнал. Юрист* - 2020. - № 4).  
URL: <https://istina.msu.ru/publications/article/334747083/> (last access: 25.04.24).
13. Migration Data Portal.  
URL: <https://www.migrationdataportal.org/themes/labour-migration> last access: 23.04.24.
14. Nebratenko G.G. The Fourth Industrial Revolution as a Subject of Social Philosophy: Critical Analysis. *Philosophy of Law*, 2020, No. 1 (92) (in Russian / *Небратенко Г.Г. Четвертая промышленная революция как предмет социальной философии: Критический анализ. Философия права, 2020, №1(92)*).  
URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/chetvertaya-promyshlennaya-revolyutsiya-kak-predmet-sotsialnoy-filosofii-kriticheskij-analiz/viewer> (last access: 21.04.24).
15. Official website of the Center for Analysis and Coordination of the Fourth Industrial Revolution.  
URL: <https://4sim.gov.az/az/page/4-cu-senaye-inqilabi/umumi-melumat> (last access: 25.04.24).
16. Ruzaeva E.M. Digital transformation of labor relations // *Business Security. Scientific, practical and information publication. Jurist*. - 2023. - No. 4 (in Russian / *Рузаева Е.М. Цифровая трансформация трудовых отношений // Безопасность бизнеса. Научно-практическое и информационное издание. Юрист*. - 2023. - № 4).  
URL: <https://lawinfo.ru/articles/4968/cifrovaya-transformaciya-trudovyx-otnosenii> (last access: 19.04.24).
17. Shuraleva S.V. The right to privacy in labor relations: theoretical problems of legal regulation // *Bulletin of Perm University. Legal sciences*. - 2022. - No. 3 (in Russian / *Шуралева С.В. Право на неприкосновенность частной жизни в трудовом правоотношении: теоретические проблемы правового регулирования // Вестник Пермского университета. Юридические науки*. - 2022. - № 3).  
URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/pravo-na-neprikosnovennost-chastnoy-zhizni-v-trudovom-pravootnoshenii-teoreticheskie-problemy-pravovogo-regulirovaniya> (last access: 21.04.24).

**New characteristics of labor relations  
in the context of digitalization and globalization**

AZAR RAHİMOV\*

**Abstract**

*Digitalization and globalization are transforming labor relations, creating new challenges and opportunities. Remote work is becoming more widespread, requiring flexibility in personnel management and legal regulation. Global labor markets intensify competition for talent, highlighting the importance of digital skills and intercultural competence. Issues related to labor rights in the context of automation and artificial intelligence usage are emerging. Employers need to adapt corporate culture to new work formats and consider the psychological well-being of employees in a digital environment. These changes demand a revision of labor legislation and the implementation of innovative approaches to labor organization.*

**Key words:** employment, labor, labor relationships, labor dispute, alternative resolution, digitalization, globalization.

**Новые особенности трудовых  
отношений в условиях цифровизации и глобализации**

AZƏR RAHİMOV\*

**Резюме**

*Цифровизация и глобализация трансформируют трудовые отношения, создавая новые вызовы и возможности. Расширяется практика удалённой работы, что требует гибкости в управлении персоналом и правового регулирования. Глобальные рынки труда стимулируют конкуренцию за таланты, что увеличивает значимость цифровых навыков и межкультурной компетентности. Возникают вопросы соблюдения трудовых прав в условиях автоматизации и использования искусственного интеллекта. Работодателям важно адаптировать корпоративную культуру к новым форматам работы и учитывать психологическое состояние работников в цифровой среде. Эти изменения требуют пересмотра трудового законодательства и внедрения инновационных подходов к организации труда.*

**Ключевые слова:** занятость, труд, трудовые отношения, трудовой спор, альтернативное решение, цифровизация, глобализация.

**Redaksiyaya daxil olma tarixi: 10.05.2024**

**Çapa qəbul: 24.12.2024**

---

\* PhD in Law / Member of the Mediation Council / email: azar.rahimov@gmail.com

\* Д.ф.п.п. / член Совета по Медиации / email: azar.rahimov@gmail.com