

Zahid Cəfərov

**ƏMƏK HÜQUQLARININ
MÜDAFİƏSİ ÜSULLARI
KONTEKSTİNDƏ ƏMƏK
MÜBAHİSƏLƏRİNİN HÜQUQİ
TƏNZİMLƏNMƏSİ**

Qanun - 2010

26919

Az2

Elmi redaktor: A.M.Qasimov,

hüquq elmləri doktoru, professor

Rəyçilər: İ.İ.İsmayılov,

Azərbaycan Respublikasının əməkdar

hüquqşünası, hüquq elmləri doktoru, professor

M.N.Əliyev,

hüquq elmləri doktoru, professor

Z.N.Dadaşov,

hüquq elmləri namizədi, dosent

Cəfərov Z.İ. Əmək hüquqlarının müdafiəsi üsulları kontekstində əmək mübahisələrinin hüquqi tənzimlənməsi. Monoqrafiya.

Bakı: Qanun, 2010, 472 səh.

Monoqrafiyada vətəndaşların əmək sahəsində əsas hüquqları sistemi və onların müdafiəsinin hüquqi əsasları, işçilərin əmək hüquqlarının mühafizəsi və müdafiəsi, habelə əmək hüquqlarının müdafiəsi üsulları kontekstində işçilərin subyektiv hüquqlarının, azadlıqlarının və mənafeələrinin müdafiəsinin əsas formaları kimi fərdi və kollektiv əmək mübahisələrinin hüquqi tənzimlənməsi məsələləri ətraflı tədqiq olunmuşdur.

Monoqrafiyadan hüquqşünaslıq ixtisası üzrə təhsil alan bakalavrlar, magistrantlar, aspirant və dissertantlar, habelə əmək hüququ ilə maraqlanan geniş oxucu kütləsi faydalana bilər.

Q $\frac{1204027001}{AB 022051}$

© Zahid Cəfərov
© "Qanun" nəşriyyatı

Mündəricat

GİRİŞ 7

I FƏSİL. VƏTƏNDAŞLARIN ƏMƏK SAHƏSİNDƏ ƏSAS HÜQUQLARI SİSTEMİ VƏ ONLARIN MÜDAFİƏSİNİN HÜQUQİ ƏSASLARI

- 1.1. Əmək hüququnun kateqoriyalar aparatı sistemində
əmək sahəsi anlayışı 11
- 1.2. Vətəndaşların əmək sahəsində əsas hüquqlarının
sosial-hüquqi mahiyyəti və təsnifatı 48
- 1.3. Vətəndaşların pozulmuş və ya mübahisələndirilən
subyektiv hüquqlarının, azadlıqlarının və qanuni mənafeələrinin
müdafiəsi üsullarının ümum nəzəri və mülki-hüquqi şərhı ... 95

II FƏSİL. İŞÇİLƏRİN ƏMƏK HÜQUQLARININ HÜQUQİ MÜDAFİƏSİ ANLAYIŞI VƏ FORMALARI

- 2.1. İşçinin hüquqlarının hüquqi müdafiəsi anlayışı və formaları 121
- 2.2 İşçilərin əmək hüquqlarının müdafiəsi anlayışı və formaları 134

III FƏSİL. İŞÇİLƏRİN ƏMƏK HÜQUQLARININ MÜHAFİZƏSİ VƏ MÜDAFİƏSİ

- 3.1. İşçilərin pozulmuş və ya mübahisələndirilən subyektiv
hüquqlarının, azadlıqlarının və qanuni mənafeələrinin
müdafiəsi üsullarının anlayışı 167

3.2. İşçilərin əmək hüquqlarının müdafiəsi üsulları və mühafizə tədbirləri	188
3.3. İşçilərin əmək hüquqlarının həmkarlar ittifaqları tərəfindən mühafizəsi və müdafiəsi	195
3.4. İşçilərin əmək hüquqlarının özümüdafiəsi	205
3.5. İşçilərin əmək hüquqlarının dövlət nəzarət və gözyetirmə orqanları tərəfindən mühafizəsi və müdafiəsi	233
3.6. İşçilərin subyektiv hüquqlarının və qanuni mənafeələrinin pozulmasına görə işəgötürənin məsuliyyəti onların müdafiəsinin əsas üsullarından biri kimi	255

IV FƏSİL. AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASININ QÜVVƏDƏ OLAN ƏMƏK QANUNVERİCİLİYİNƏ GÖRƏ FƏRDİ ƏMƏK MÜBAHİSƏLƏRİNİN HƏLLİNİN HÜQUQİ MEXANİZMİ

4.1. Fərdi əmək mübahisələrinin mənşəyi, anlayışı və funksional təyinatı	270
4.2. Fərdi əmək mübahisələri hüquq institutunun əsas məzmununu müəyyən edən prinsiplər sistemi	307
4.3. Fərdi əmək mübahisələri predmetinin anlayışı və onların yaranma səbəbləri	323
4.4. Əmək mübahisələrinin təsnifləşdirilməsinin nəzəri və təcrübi əhəmiyyəti	343
4.5. Fərdi əmək mübahisələrinin həlli qaydası və onun növləri	353

V FƏSİL. KOLLEKTİV ƏMƏK MÜBAHİSƏLƏRİNİN SOSİAL TƏRƏFDAŞLIQ PRİZMASINDAN SOSİAL-HÜQUQİ XARAKTERİSTİKASI

5.1. Kollektiv əmək mübahisələri hüquqi kateqoriya kimi	379
---	-----

5.2. Kollektiv əmək mübahisələrinin tənzimlənməsinin	
barışdırıcı-vasitəçi üsulları	393
5.3. Tətil hüququ: anlayışı, əsas əlamətləri və hüquqi	
tənzimlənməsi	422
5.3.1. Tətil hüququ anlayışı və əsas əlamətləri	422
5.3.2. Tətillərin təşkili və keçirilməsinin qüvvədə olan qaydası	434
5.3.3. Tətil hüququnun məhdudlaşdırılması və qanunsuz tətillər	448
5.3.4. İşgötürənin lokaut hüququ və işçilərin qanunsuz	
tətildə iştirakının nəticələri	454

İXTİSARLA VERİLMİŞ ŞƏRTİ İŞARƏLƏRİN ADLARI

AR – Azərbaycan Respublikası

AR Konstitusiyası – Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası

AR ƏM – Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi

Azərb.SSR ƏQM – Azərbaycan SSR-in Əmək Qanunları Məcəlləsi

AR MM – Azərbaycan Respublikasının Mülki Məcəlləsi

Azərb.SSR MM – Azərbaycan SSR Mülki Məcəlləsi

AR CM – Azərbaycan Respublikasının Cinayət Məcəlləsi

AR MPM – Azərbaycan Respublikasının Mülki Prosesual Məcəlləsi

AR İXM – Azərbaycan Respublikasının İnzibati Xətalər Məcəlləsi

AR ƏƏSMN – Azərbaycan Respublikasının Əmək və Əhalinin
Sosial Müdafiəsi Nazirliyi

AHİK – Azərbaycan Həmkarlar İttifaqları Konfederasiyası

BMT – Birləşmiş Millətlər Təşkilatı

BƏT – Beynəlxalq Əmək Təşkilatı

BK – Barışdırıcı kamera

DƏM – Dövlət Əmək Müfəttişliyi

ƏMK – Əmək mübahisələri komissiyaları

FZYK – Həmkarlar ittifaqının fabrik, zavod yerli komitəsi

FHN – Fövqəladə Hallar Nazirliyi

RF – Rusiya Federasiyası

RSFSR – Rusiya Sovet Federativ Sosialist Respublikası

RF ƏM – Rusiya Federasiyasının Əmək Məcəlləsi

RF ƏQM – Rusiya Federasiyasının Əmək Qanunları Məcəlləsi

MDB – Müstəqil Dövlətlər Birliyi

SSRİ – Sovet Sosialist Respublikaları İttifaqı

SSRİ MİK – Sovet Sosialist Respublikaları İttifaqı Mərkəzi İcraiyyə
Komitəsi

SSRİ XƏK – Sovet Sosialist Respublikaları İttifaqının
Xalq Əmək Komissarlığı

QMK – qiymət-münaqişə komissiyaları

ZSFSR – Zaqafqaziya Sovet Federativ Sosialist Respublikası

ZSFSR ƏQM – Zaqafqaziya Sovet Federativ Sosialist Respublikalarının
Əmək Qanunları Məcəlləsi

GİRİŞ

İctimai əməyin təşkilinin optimallaşdırılması, əməyin idarə edilməsinin səmərəliliyinin yüksəldilməsi problemləri həm dövlətimizin iqtisadi sistemi səviyyəsində, həm də ayrıca müəssisə, yaxud onun bölməsi səviyyəsində aktualdır, çünki istehsal-əmək münasibətləri, əmək məhsuldarlığının səviyyəsi bütün sahələrdə ictimai tərəqqiyə yol açır.

Ölkəmizdə həyata keçirilən dərin sosial-iqtisadi islahatlar bütün səviyyələrdə istehsal-əmək münasibətlərinin daimi, ciddi elmi tədqiqini və mütəmadi surətdə yenidən qiymətləndirilməsini tələb edir. Xüsusi mülkiyyət ideologiyasına görə, bir tərəfdən, mülkiyyətçi-işəgötürən dövlətin asılılığından qurtulmağa və tam fəaliyyət azadlığı qazanmağa can atır. Digər tərəfdən, korporativ, yaxud xüsusi mülkiyyət mənafeləri daim işəgötürəni işçilərin əmək hüquqlarının əsassız surətdə məhdudlaşdırılmasına, onların öz xeyrinə limitləşdirilməsinə sövq edir.

Qeyd etmək olar ki, müasir şəraitdə əmək hüquqlarının təminatlıq səviyyəsinin aşağı düşməsi meylli təzahür etməkdədir. Lakin oxşar qanunauyğunluqlar MDB üzvü olan digər dövlətlərdə də müşahidə olunur. Bizim fikrimizcə, bu səbəbdən MDB ölkələrinin əmək qanunvericiliyinin mütərəqqi yeniliklərinin ümumiləşdirilməsi və əmək qanunvericiliyində mövcud olan ən dəyərli normativ müddəaların Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsində (bundan sonra qısaca olaraq AR ƏM adlandırılacaqdır) tətbiqi çox önəmlidir.

Qeyd etmək lazımdır ki, əmək qanunvericiliyinin təkmilləşdirilməsi və vaxtında yeniləşdirilməsi məsələləri dövlətimizin, onun müvafiq səlahiyyətli orqanlarının daim diqqət mərkəzindədir. İstər qanunyaradıcı, istərsə də hüquqtəbiiqediciləri orqanların ən mühüm vəzifələrindən biri əmək qanunvericiliyinin müdafiə və mühafizə funksiyalarının səmərəliliyinin yüksəldilməsindən ibarətdir.

Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyasında bir sıra norma və prinsiplərin təsbitini tapmasına baxmayaraq, təəssüf ki, AR ƏM-də mövcud olan hüquqi baza müdafiə və mühafizə funksiyalarının gücləndirilməsi üçün yetərli deyildir və bir çox hallarda onların səmərəsi aşağıdır. İşçilərin əmək hüquqlarının müdafiəsi və mühafizəsi üçün çox önəmli olan AR Konstitusiyasının 12-ci maddəsinə görə, «İnsan və vətəndaşın hüquq və azadlıqlarının, Azərbaycan Respublikasının vətəndaşlarına layiqli həyat səviyyəsinin təmin edilməsi dövlətin ali məqsədidir».¹ AR Konstitusiyasının 26-cı maddəsi isə müəyyən edir: «Hər kəs öz hüquq və azadlıqlarını qanunlarla qadağan olunmamış üsul və vasitələrlə müdafiə etmək hüququna malikdir».²

AR Konstitusiyasında ifadə və təsbitini tapmış fundamental müddəalar qüvvədə olan əmək qanunvericiliyində tam həcmdə lazımi təsbitini və inkişafını tapmamışdır.

İşçilərin fərdi və kollektiv əmək hüquqlarının müdafiəsi müasir demokratik cəmiyyət şəraitində daha böyük əhəmiyyət kəsb edir. İslahat illərində yaranmış istehsalın tənəzzülü, əmək məhsuldarlığının aşağı səviyyəsi, bəzi müəssisələrdə işçilərə əməkhaqqının vaxtında ödənilməməsi kimi problemlər və digər mənfi amillər ölkə iqtisadiyyatında müəyyən qeyri-sabitlik yaratmışdır.

Yeni sahibkar – işəgötürənlər, xüsusi mülkiyyətçilər sinfi iqtisadiyyat sahəsində, o cümlədən əməyin idarə edilməsi sahəsində baş verən dəyişikliklərə tam hazır olmamışdır. İstehsalçılar və işəgötürənlər, əmək və kapital arasında əbədi ziddiyyət kəskinləşmişdir. İşəgötürənlərin istehsalın xərclərini azaltmaq istəyi çox vaxt onlardan bəziləri tərəfindən asan və yüngül yollarla işçilərin əməkhaqqının azaldılması, məzuniyyətlərin müddətinin qısaldılması və ödənilməməsi, digər məddi təminat növlərinin azaldılması kimi üsullarla həyata keçirilir.

Beləliklə, bir çox hallarda istismarın gizli (nəzarətsiz) forması yaranır, dövlətin isə bu problemin həlli istiqamətində həyata keçirdiyi tədbirlər hələlik öz lazımi bəhrəsini verməmişdir.

¹ Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası. Bakı: Qanun, 2009, s. 7

² Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası. Bakı: Qanun, 2009, s. 11

Bir qayda olaraq, işçilər yüksək əməkhaqqı almaqda, yəni işçinin və onun ailə üzvlərinin sosial tələbatlarını ödəyən səviyyədə əməkhaqqı almaqda maraqlı olurlar. Hər bir cəmiyyətdə istehlakın yüksəlməsi qanunu qüvvədə olduğundan, əməkhaqqının artırılması labüd iqtisadi meyil kimi qiymətləndirilməlidir. Buradan belə bir aydın həqiqət ortaya çıxır ki, bazar iqtisadiyyatına malik inkişaf etməkdə olan demokratik cəmiyyətdə əməkhaqqının “dondurulması” yolverilməzdir. Çox vaxt ayrı-ayrı işəgötürənlər dövlətin təsbit etdiyi maddi təminatlarla, belə demək mümkünsə, «qəsd» edirlər. İşəgötürən-sahibkarlar kollektiv mənafeələrə heç də tam riayət etmirlər. Təəssüflə qeyd etməliyik ki, mülkiyyətçilərin kortəbii müqaviməti nəticəsində bir sıra müəssisələrdə indiyədək həmkarlar ittifaqı təşkilatları yaradılmamışdır. AR ƏM-də təsbitini tapmış bir sıra yeniliklər dövlətimizin bazar reallıqlarına və yeni fenomenə – əmək bazarına, əmək münasibətlərinin yeni tipinə mümkün qədər tez uyğunlaşmaq meylini əks etdirir. Belə bir fakt əsas götürülməlidir ki, ictimai-əmək münasibətlərinin daxili təbiəti xeyli dəyişmiş, bazar xarakteri kəsb etmişdir. Lakin bir daha qeyd edək ki, əmək hüquqlarının, o cümlədən birbaşa müdafiə və mühafizə funksiyaları ilə bağlı olan hüquqların təminatları hətta əvvəlki sovet qanunvericiliyi ilə müqayisədə xeyli məhdudlaşdırılmışdır.

MDB üzvü olan ölkələrin əməkşünas alimləri işçilərin əmək hüquqlarının müdafiəsi problemindən ciddi narahatlıq keçirirlər. Rusiya Federasiyasında (bundan sonra qısaca olaraq RF adlandırılacaqdır) və digər MDB respublikalarında keçirilmiş bir sıra elmi-praktik konfranslar buna sübutdur.

Azərbaycanın hüquqşünas alimləri də bu problemlərin həllinə səy göstərirlər. Həm elmi, həm də praktik baxımdan RF yeni ƏM-in «İşçilərin əmək hüquqlarının müdafiəsi. Əmək mübahisələrinin həlli. Əmək qanunvericiliyinin pozulmasına görə məsuliyyət» adlanan 13-cü fəslinin meydana çıxması böyük maraq doğurmuşdur. Qeyd olunmalıdır ki, bu problemə maraq xeyli dərəcədə RF ƏM-in «İşçilərin əmək hüquqlarının özümüdafiəsi» adlanan 59-cu fəslindən qaynaqlanır. Təəssüf ki, qüvvədə olan AR ƏM-də nəinki eyni adlı bölmə yoxdur, habelə özümüdafiə anlayışı belə təsbit olunmamışdır.

Bu səbəbdən RF ƏM-in 13-cü fəslinin normativ müddələrinin qüvvədə olan AR ƏM-in müvafiq bölmə və fəsilləri, habelə Azərbaycan Respublikası Mülki Məcəlləsinin (bundan sonra qısaca olaraq AR MM adlandırılacaqdır) mülki hüquqların müdafiəsinin və özümüdafiəsinin bir sıra prinsiplial məsələlərinin tənzimləndiyi ayrı-ayrı müddəaları ilə müqayisəli təhlili əsasında işçilərin əmək hüquqlarının müdafiəsinin və mühafizəsinin nəzəri modelini işləyib hazırlamağa cəhd göstərilmiş, qanunvericiyə qüvvədə olan Əmək Məcəlləsinə dəyişikliklər edilməsi, yeni tip qanunvericiliyin yaradılması ilə bağlı müvafiq təkliflər ünvanlanmışdır.

Bu tədqiqatın mühüm aspekti geniş yayılmış, lakin elmi dəqiqlikdən məhrum olan «əmək sahəsi» anlayışının elmi tərifinin verilməsi ilə bağlıdır. Bu səbəbdən işdə, həmçinin, sosial-əmək münasibətləri sahəsində vətəndaşların əsas hüquq və azadlıqlarının sosial-iqtisadi və hüquqi mahiyyəti, onların təsnifləşdirilməsi problemi nəzərdən keçirilmişdir.

Müəllif bütöv hüquqi təzahür kimi işçilərin əmək hüquqlarının müdafiəsi üsullarının əhəmiyyətini və anlayışını, onların hər bir elementinin fəaliyyət mexanizmini açıqlamağa çalışmışdır. Bu tədqiqatda işçilərin əmək hüquqlarının müdafiəsinin fərdi və kollektiv əmək mübahisələri, işçilərin tətillik hüququ və işgötürənin lokaut hüququ kimi formaları nəzərdən keçirilir.

Ümumi hüquq nəzəriyyəsi və qismən mülki hüquq nəzəriyyəsi baxımından Azərbaycanın əmək hüququ elmi üçün prinsipə yeni olan «əmək hüquqlarının müdafiəsi üsulları və formaları», «özümüdafiə» və s. kimi bir sıra kateqoriyalar açıqlanır.

Müəllif özünün irəli sürdüyü bir sıra müddələrin mübahisəli xarakterini dərk etsə də, əmindir ki, hazırda BƏT-in konvensiyaları və tövsiyələri baxımından bazar iqtisadi sistemi şəraitində işçilərin əmək hüquqlarının mühafizəsi və müdafiəsi mexanizmlərinin öyrənilməsi, mövcud problemlərin aradan qaldırılması aktual elmi və praktik vəzifə kimi qarşıda durur. Fikrimizcə, əmək hüququnun müdafiə və mühafizə funksiyalarının praktik realizəsi sahəsində dövlətimizin strategiyasının formalaşdırılması üçün nəzəri-metodoloji modelin də işlənib hazırlanmasına kəskin zərurət yaranmışdır.

I FƏSİL

VƏTƏNDAŞLARIN ƏMƏK SAHƏSİNDƏ ƏSAS HÜQUQLARI SİSTEMİ VƏ ONLARIN MÜDAFİƏSİNİN HÜQUQİ ƏSASLARI

1.1. Əmək hüququnun kateqoriyalar aparatı sistemində əmək sahəsi anlayışı

Hüquq elmində «əmək sahəsi» anlayışı kifayət qədər geniş yayılmışdır, o, daha çox əmək hüququ, bəzən isə mülki hüquqda və hüquq sisteminin bəzi digər sahələrində də işlədilir. Lakin təəssüf ki, istər əmək hüququ elmi, istərsə də qanunvericilik onun məzmununu müəyyən edən dəqiq sərhədləri təsbit etmir. Bu baxımdan S.Y.Qolovinanın belə bir fikri ilə razılaşmamaq olmaz ki, «bu gün əmək qanunvericiliyi terminoloji cəhətdən kifayət qədər işlənilməmişdir, dəqiq və aydın təriflərə malik deyildir, hüquqi anlayışların birmənalı tətbiqi mövcud deyildir».¹ Bu tənqidi qeyd köhnə əmək qanunvericiliyinə (Azərbaycan SSR-in 1971-ci il Əmək Qanunları Məcəlləsinə (bundan sonra qısaca olaraq Azərb. SSR ƏQM adlandırılacaqdır) aid olsa da, Azərbaycan Respublikasının 1 fevral 1999-cu ildə qəbul edilmiş və həmin il iyulun 1-dən qüvvəyə minmiş Əmək Məcəlləsində də terminoloji çətişməzlilər qalmaqdadır. Əmək hüququnun kateqoriyalar (anlayışlar) aparatı ayrıca, bütöv açıq sistemdir. Hüquq elminin istifadə etdiyi, digər humanitar elmlərə aid ayrı-ayrı kateqoriyalar və anlayışlar hüquqi kateqoriya

¹ Головина С.Ю. Понятийный аппарат трудового права. Екатеринбург, 1997, с.3.

və anlayış deyildir. Eyni zamanda, onların bir çoxu leqal tərif şəklində hüquqi (qanunvericilik) ifadəsini tapır və beləliklə, hüquqi kateqoriyaya çevrilir. Bununla yanaşı, bir çox ümumişlək terminlər, yəni bir neçə ictimai fənnin istifadə etdiyi terminlər, məsələn, iqtisadi «əmək bazarı» anlayışı hüquqda da geniş tətbiq olunur, yaxud sırf iqtisadi xarakterli «əmək» kateqoriyası da əmək hüququnun təməl kateqoriyasıdır. A.M.Vasilyev yazır: «Ümumi anlayış özünün fəaliyyət və istifadə prosesində bu və ya digər dərəcədə xüsusi elmin kateqoriyalar aparatına «uyuşduğundan», transformasiya olunmaq və həmin elmdə xüsusi variant şəklində mövcud olmaq məcburiyyətindədir».¹ Beləliklə, heç də həmişə ümumişlək terminlərin (anlayışların) qanunvericilikdə, yaxud digər normativ aktlarda təsbiti tələb olunmur, bəzən onların «sadəcə» uyğunlaşdırılması kifayətdir. Bizim fikrimizcə, «əmək sahəsi» məhz bir çox humanitar elmlərdə tətbiq olunan terminlərə (anlayışlara) aiddir.

Azərbaycan dilinin izahlı lüğətində «sahə» sözü hər hansı bir işin, yaxud elmin, fəaliyyətin ayrıca hissəsi kimi mənanı bildirir.²

Müasir rus dilinin izahlı lüğətində isə «sahə» sözü nəyinsə sərhədləri daxilindəki məkanı, nəyinsə yayılma sərhədlərini, fiziki və mənəvi həyat, fəaliyyət dairəsini, bölməsini ifadə edir.³ Fəlsəfi-sosioloji ədəbiyyatda aşağıdakı əsas fəaliyyət sahələri fərqləndirilir:

- 1) maddi-istehsal;
- 2) sosial;
- 3) siyasi;
- 4) mənəvi.⁴

¹ Васильев А.М. Правовые категории. Методологические аспекты разработки системы категорий теории права. М.: Юрид. лит., 1976, с.30.

² Azərbaycan dilinin izahlı lüğəti. 3 cildə. III cild. Bakı: Çıraq, 2000, s.20-21.

³ Современный толковый словарь русского языка/ Отв. ред. С.А.Кузнецов. СПб, 2003, с.813.

⁴ Барулин В.С. Диалектика сфер общественной жизни. М.: изд-во Моск.ун-та, 1982, с.47-48.

Bəzən təsnifatın səviyyəsindən və digər meyarlarından asılı olaraq cəmiyyətin həyat fəaliyyətinin böyük və kiçik sahələrini göstərirlər, bu problemin bəzi tədqiqatçıları isə yalnız iki əsas sahəni fərqləndirirlər: maddi və mənəvi.¹ Biz ictimai həyatın sadalanan əsas sahələri arasında əmək sahəsini görmürük. Lakin problem əlavə olaraq həm də onunla mürəkkəbləşir ki, əmək hüququ elmi daxil olmaqla, humanitar elmlərdə çox vaxt yaxın mənaya malik anlayışlar, məsələn, «istehsal sahəsi», «fəaliyyət sahəsi», «istehsal münasibətləri sahəsi», «iqtisadi münasibətlər sahəsi», «təsərrüfatçılıq sahəsi», «əməyin ictimai təşkili» və bərinə aşağıda söz açacağımız bəzi digər anlayışlar işlədilir. Aydın ki, digər terminlərdən «istehsal sahəsi» termini daha yaxındır. Cəmiyyətşünaslıqda «istehsal sahəsi» termini birmənalı izah olunmur. Belə ki, Böyük İqtisadi Lügətə görə, istehsal insanların tənzimlədikləri məhsulların (məmulatların, enerjinin və xidmətlərin) yaradılması prosesidir.² İqtisadi Ensiklopediyada isə istehsala insanın cəmiyyətin mövcudluğu və inkişafı üçün zəruri olan maddi nemətlərin yaradılması məqsədilə təbiət maddəsinə təsir prosesi kimi tərif verilir. Bu zaman iqtisadçı alimlər istehsalın qarşılıqlı surətdə asılı olan iki cəhətini fərqləndirirlər: insanların təbiətə münasibəti və istehsal prosesində onların qarşılıqlı münasibətləri. Birinci cəhət əmək prosesinin (istehsalın) maddi məzmununu, ikinci cəhət isə onun ictimai formasını, yəni istehsal münasibətləri sistemini əks etdirir. Artıq tədqiqatın bu mərhələsində sual yaranır: «əmək sahəsi» termini (anlayışı) nəyi ifadə edir? Bəlkə bu, istehsalın maddi-əşyavi amilləridir, yəni bütövlükdə təbiətin özüdür, yoxsa əmək sahəsi dedikdə ictimai münasibətlər forması, insanlar arasında istehsal (əmək prosesində) yaranan ictimai əlaqələr forması başa düşülməlidir?

¹ Барулин В.С. Диалектика сфер общественной жизни. М.: изд-во Моск.ун-та, 1982, с.55-57.

² Большой экономический словарь. М., 2002, с. 809.

«İstehsal» termini eyni dərəcədə həm maddi istehsal barəsində (maddi istehsal sahəsi), həm də mənəvi istehsal barəsində (mənəvi istehsal sahəsi) işlədilir. Əgər maddi istehsal əşyaların, predmetlərin, əmtələrin, müxtəlif xidmətlərin və digər maddi nemətlərin yaradılması üçün nəzərdə tutulmuşdursa, mənəvi istehsal, başlıca olaraq, mənəvi sərvətlərin – eyaların, elmi biliklərin, idealların, prinsiplərin və s. yaradılması ilə bağlıdır. İqtisadi nəzəriyyəyə dair dərslərin müəllifləri qeyd edirlər ki, «adi şüurda «istehsal» anlayışı adətən tələbatların ödənilməsi üçün maddi nemətlərin istehsalı prosesi ilə assosiasiya olunur. İqtisad elmi bu anlayışın daha geniş izahını verir. İqtisadçılar insanların öz tələbatlarını təmin etmə vasitəsi kimi çıxış edən istənilən fəaliyyətini istehsala aid edirlər».¹ Lakin bəzi filosofların fikrincə, subyekt-obyekt münasibətlərinin güc sahəsində üç əsas fəaliyyət növündən söz açılmalıdır: dəyişdirici, idrak və dəyər-istiqləndirmə. Özü də yalnız dəyişdirici fəaliyyət növü əməklə, əmək fəaliyyəti ilə, deməli, həm də dar mənada istehsalla, yəni maddi istehsalla bağlanır.²

İqtisadi kateqoriya kimi maddi istehsal (maddi istehsal sahəsi) bəzən qeyri-maddi istehsal sahəsinin (elm, təhsil, incəsənət, idman, səhiyyə və s.) əksinə olaraq, maddi nemətlərin yaradılması üzrə xalq təsərrüfatı sahələrinin və fəaliyyət növlərinin məcmusu kimi nəzərdən keçirilir. İctimai istehsal sistemi özünün iqtisadi mahiyyətinə görə olduqca mürəkkəb, çoxsəviyyəli (çoxpilləli) olub, maddi nemətlərin istehsalı, mübadiləsi, bölgüsü və istehlakı prosesinin mərhələlərini əhatə edir. Bu münasibətlər sistemində həllədiçi rol istehsala verilir, o, müxtəlif növ maddi sərvətlərin (əməyin əşyalaşdırılmış nəticələrinin) yaradıldığı və əmək məhsulları-

¹ Базылев Н.И., Гурько С.П., Базылева М.Н. Экономическая теория: Учебник. М., 2003, с.75.

² Каган М.С. Человеческая деятельность (Опыт системного анализа). М.: Политиздат, 1974, с.53.

nın hərəkətinin başlandığı ilkin nöqtədir, çünki yalnız əməklə yaradılanların bölgüsünü, mübadiləsini və istehlakını həyata keçirmək olar. O da aydındır ki, əmək məhsullarının hərəkətinin mərhələlərindən biri kimi bölgü mərhələsi xüsusi mexanizmlərdən istifadə olunmasını nəzərdə tutur və öz realizəsi üçün xüsusi funksiya əmələ gətirir. Həmin funksiya isə, təbii ki, insanlar tərəfindən yerinə yetirilir, onların əməyi sərf olunur. Eynilə mübadilə mərhələsində də, bölgü mərhələsində olduğu kimi, insan əməyi tətbiq edilir və yalnız şəxsi istehlak mərhələsində bilavasitə əmək predmetlərindən, qıdadan, geyimdən, mənzildən və s. istifadə prosesində adi anlamda əmək tətbiq olunmur.

Beləliklə, tədqiq etdiyimiz «əmək sahəsi» anlayışının çərçivələrini, heç olmazsa, ilkin surətdə müəyyən etməyə çalışaq. Qeyd edə bilərik ki, o, ilk növbədə, maddi istehsal sahəsi və qeyri-maddi istehsal sahəsi kimi iqtisadi kateqoriyalarla bağlıdır. Bu iki sahədən birincisi xalq təsərrüfatının müstəqil sahələrini (sənaye, tikinti, nəqliyyat, kənd təsərrüfatı və s.) əhatə edir. Qeyri-istehsal sahəsi (xidmətlər sahəsi) də əhaliyə və xalq təsərrüfatına xidmət göstərilməsi üzrə bir sıra sahələrdən və fəaliyyət növlərindən ibarətdir. Qeyd etmək lazımdır ki, bu sahədə əmək əşyalarda maddiləşmir, təbiət maddəsi maddi nemətə çevrilmir. Buna baxmayaraq, iqtisad elmi maddi xarakterli xidmətləri (məişət xidməti, nəqliyyat xidmətləri, rabitə xidmətləri və s.) və mənəvi həyat xidmətlərini (təhsil, elm, incəsənət, idman və s.), habelə sosial sahədə xidmətləri (ticarət, səhiyyə, mənzil-kommunal xidməti və s.) fərqləndirir.

Bütün sadalanan sahələr bu və ya digər dərəcədə əməyin tətbiqi sahəsidir. Həyat fəaliyyətinin əsas forması kimi əmək bütün sadalanan sahələrə nüfuz edir. Məhz insanın dərk olunmuş və məqsədyönlü fəaliyyəti olan əmək sadalanan sahələrin hər birinə keyfiyyət müəyyənliyi verir və cyni zamanda həm bütün sahələrin vahid (ümumi) məkan sərhədlərini, həm də ayrılıqda hər bir sahənin

sərhədlərini müəyyən edir. Beləliklə, əmək amili bütün sahələrə nüfuz edərək onları bütöv halda birləşdirir və kifayət qədər şərtilik dərəcəsi ilə məhz bunu «əmək sahəsi» adlandırmaq lazımdır.

Lakin fikrimizcə, bu anlayışın mahiyyətinin müəyyən edilməsi üçün yalnız məkan xarakteristikası kifayət deyildir, çünki yuxarıda qeyd etdiyimiz kimi, «əmək sahəsi» kateqoriyası həm iqtisadi nəzəriyyədə, həm də hüquq elmində işlədilir. Maddi istehsal, ümumiyyətlə əmək prosesində maddi nemətlər yaradılır. Əmək, bir qayda olaraq, kollektiv xarakter daşdığından insanlar müəyyən növ ictimai münasibətlərə girirlər. K.Marks yazırdı: «İnsanlar öz həyatlarının ictimai istehsalında müəyyən zəruri, onların iradəsindən asılı olmayan münasibətlərə – onların maddi, məhsuldar qüvvələrinin müəyyən inkişaf pilləsinə uyğun gələn istehsal münasibətlərinə daxil olurlar».¹ Marksist nəzəriyyədə istehsal münasibətləri dedikdə insanlar arasında həyat nemətlərinin istehsalı, bölgüsü, mübadiləsi və istehlakı prosesində obyektiv surətdə təşəkkül tapan münasibətlərin məzmununu başa düşülür.² İstehsal münasibətləri (istehsal-iqtisadi münasibətlər) məcmu halında əməyin müəyyən ictimai formasını təşkil edir.

İstehsal münasibətləri, yaxud istehsal-iqtisadi münasibətlər əmək prosesində istehsalın təşkili, əməyin texnoloji təşkili, onun bölgüsü və kooperasiyası ilə bağlı yaranan istehsal-texniki münasibətlərdən xeyli fərqlənir. V.İ.Lenin vaxtilə yazırdı ki, «müəyyən siyasi-iqtisadi kateqoriya qismində əmək deyil, yalnız əməyin ictimai forması, əməyin ictimai quruluşu, yaxud başqa sözlə, insanlar arasında onların ictimai əməkdə iştirakı üzrə münasibətlər çıxış edir».³ Marksizm nəzəriyyəçiləri belə hesab edirdilər ki, istehsal münasi-

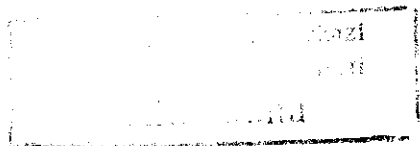
¹ Маркс К., Энгельс Ф. Соч. Т.13, с.6.

² Экономическая энциклопедия. Политическая экономия. В 3-х т. Т.3/ Под ред. А.М.Румянцева. М.: Советская энциклопедия, 1979, с.372-374.

³ Ленин В.И. Əsərlərinin tam külliyyatı. 7-ci cild, s.45.

bətləri sisteminin əsasını, yaxud özəyini iqtisadi-istehsal münasibətlərinin bütün sahələrinə, yəni bilavasitə maddi nemətlərin yaradılması prosesinə, mübadilə, bölgü və istehlak mərhələlərinə nüfuz edən istehsal vasitələri üzərində mülkiyyət münasibətləri təşkil edir. Məlum olduğu kimi, K.Marks beş ictimai-iqtisadi formasiyaya müvafiq surətdə beş əsas istehsal üsulunu əsaslandırılmışdı: ibtidai icma, quldarlıq, feodal, kapitalist və kommunist (sosialist). Hər bir istehsal üsulunun istehsal münasibətləri sistemində, V.İ.Leninin yazdığı kimi, əmək adamları arasında onların əməkdə və onun təşkilində iştirakı prosesində yaranan təşkilati-iqtisadi münasibətlərin müəyyən qrupu mövcuddur. Beləliklə, əmək əvvəlcədən ictimai xarakterə malikdir, yəni müəyyən ictimai formada, bilavasitə istehsal prosesi iştirakçılarının qarşılıqlı fəaliyyəti formasında mövcuddur. X.A.Barlıbayev yazır: «Əməyin ictimai forması dedikdə əməyi maddi proses kimi deyil, onun tarixən şərtləndirdiyi ictimai münasibətlər tərəfindən xarakterizə edilən nəzəri abstraksiya başa düşülür. Əməyin ictimai formasının substansiyasını, struktur elementlərini əməklə bağlı ictimai əlaqələr və münasibətlər təşkil edir».¹ A.R.Matsyuk «İnkişaf etmiş sosializmin əmək hüquq münasibətləri» monoqrafiyasında göstərmişdir ki, əməyin ictimai forması müxtəlif səviyyəli struktura, yaxud çoxsəviyyəli struktura malik olub, əməyin bölgüsü və kooperasiyası kimi kateqoriyalı ehtiva edir, bu, əməyin ictimai formasının ilkin strukturunu təşkil edir. Öz növbəsində, törəmə struktur işə düzəltmə, əməyin təşkili və əmək intizamı, əməkhaqqı və əməyin normalaşdırılması, iş vaxtı və istirahət vaxtı, əməyin mühafizəsi, kadrların hazırlanması və onlardan istifadə kimi kateqoriyalı əhatə edir. Əməyin ictimai formasının strukturunun göstərilən səviyyələ-

¹ Барлыбаев Х.А. Диалектика общественной формы труда при социализме. М.: Высшая школа, 1988, с.23-26.



rini hüquq münasibətləri qapayır.¹ Daha sonra müəllif qeyd edir ki, əməyin ictimai forması (insanlar arasında onların ictimai əməkdə iştirakı üzrə münasibətlər), əslində, əməyin məzmun elementlərinin, yəni əmək prosesinin, işçilərin əmək funksiyalarının, iş qüvvəsindən istifadə üsullarının əlaqə üsuludur.² Yuxarıda deyilənlərdən belə bir ilkin nəticəyə gəlmək olar ki, ən geniş mənada «əmək sahəsi» dedikdə əməyin ictimai formasını təşkil edən münasibətlərin, yəni ictimai əməkdə iştirak üzrə münasibətlərin məcmusunu başa düşmək olar. «Əmək sahəsi» kateqoriyasının belə xarakteristikası onun dərin cəhətini, sosial mahiyyətini açıqlayır.

Şübhəsiz, «əmək sahəsi» və «əməyin ictimai təşkili» mütənəsib anlayışlardır, özü də sonuncu anlayışdan həm iqtisad elmi, həm də əmək hüququ elmi tərəfindən eyni dərəcədə istifadə olunur. Sonuncu kateqoriyanın mahiyyəti İqtisadi Ensiklopediyada aşağıdakı kimi açıqlanır: «İctimai istehsalda canlı əməkdən istifadə edilməsi ilə bağlı olan, cəmiyyətin iqtisadi quruluşu ilə şərtlənən ictimai münasibətlər sistemidir».³

«Əməyin ictimai təşkili» kateqoriyasından əmək hüququ elmində istifadə olunmasının zəruriliyini əsaslandırmış ilk alimlərdən biri N.Q.Aleksandrov olmuşdur. Onun fikrincə, həm bütün cəmiyyət miqyasında, həm də ictimai istehsalın hər bir ayrıca sahəsində insanların əməyi müəyyən və müvafiq şəkildə təşkil olunmuşdur, hər bir ictimai-iqtisadi formasıyaya əməyin ictimai təşkilinin özünəməxsus forma və metodları xasdır. Buna baxmayaraq, əməyin ictimai təşkilinin hər bir tarixi tipinə ümumi əlamətlər və bir sıra ümumi məqamlar xasdır. N.Q.Aleksandrov onların sırasına aşağıda-

¹ Мацюк А.Р. Трудовые правоотношения развитого социалистического общества. Киев, 1984, с.60-62.

² Мацюк А.Р. Трудовые правоотношения развитого социалистического общества. Киев, 1984, с.60-62.

³ Экономическая энциклопедия. Политическая экономия. В 3-х т. Т.3/ Под ред. А.М.Румянцева. М.: Советская энциклопедия, 1979, с.141.

kıları aid edirdi: a) əməyə cəlb etmənin və əməyin (əmək funksiyalarının) müəssisələrdə, idarələrdə, təşkilatlarda birgə əməklə məşğul olan insanlar arasında bölüşdürülməsinin formaları; b) əmək intizamının və birgə əmək proseslərinin idarə olunmasının təmin edilməsi metodları; c) əmək zamanı əməyin müddətinin və zəhmətkeşin həyat fəaliyyətinin digər şərtlərinin (məkan, hava, işıq, əməyin gigiyenasının və təhlükəsizliyinin vəziyyəti) tənzimlənməsinin xarakteri; ç) əmək məhsullarının bölüşdürülməsində zəhmətkeşlərin iştirakının xarakteri və formaları.¹ Daha geniş mənada nəzərdən keçirilən əməyin ictimai təşkili anlayışına daha bir element daxildir: iş qüvvəsinin təkrar istehsalının formaları, o cümlədən onun peşə hazırlığı.² «Əməyin ictimai təşkili» anlayışının tərkib hissəsi kimi «təşkil» terminini dəqiqləşdirək. Təşkil dedikdə aşağıdakılar başa düşülür: 1) tamın bu və ya digər dərəcədə diferensiasiya olunmuş və avtonom hissələrinin onun quruluşu ilə şərtlənmiş daxili nizamlılığı, uzlaşması, qarşılıqlı fəaliyyəti, «tamın hissələri arasında qarşılıqlı əlaqələrin yaranmasına və təkmilləşdirilməsinə aparan proseslərin, yaxud hərəkətlərin məcmusu; program, yaxud məqsədi birgə realizə edən və müəyyən qaydalar və prosedurlar əsasında fəaliyyət göstərən insan birliyi».³

Əmək iqtisadiyyatında əməyin təşkili, yaxud təşkilati münasibətlər əmək fəaliyyətinin nəticələrinin realizə olunduğu müəyyən forma kimi nəzərdən keçirilir. Müəssisədə əməyin təşkili bir tərəfdən işçilərin istehsal vasitələri və bir-biri ilə istehsal qarşılıqlı əlaqələr sistemi olub, işçilər arasında əmək bölgüsündən və kooperasiyasından əmələ gələn əmək prosesinin müəyyən qaydasını, iş yerlərinin təşkilini və onlara xidmətin, səmərəli üsul və metodların, əsas-

¹ Советское трудовое право: Учебник /Под ред. Н.Г.Александрова. М.: Юрид. лит., 1972, с.7.

² Экономическая энциклопедия. Политическая экономия. В 3-х т.

Т.3/ Под ред. А.М.Румянцева. М.: Советская энциклопедия, 1979, с.142.

³ Большой Российский энциклопедический словарь. М., 2002, с. 1101.

landırılmış əmək, əməyin ödənilməsi və maddi stimullaşdırılması, əməyin planlaşdırılması və uçotu normalarının təşkilini əmələ gətirir.¹ Digər halda əməyin təşkili dedikdə əməyin idarə olunması funksiyasını başa düşürlər, özü də bu, həm bütövlükdə cəmiyyət miqyasına, həm də onun ayrıca özəyinə – müəssisəyə, istehsalat vahidinə aiddir. Müəssisədə əməyin təşkili əmək prosesinin özünün və onunla bağlı işçilərin istehsal vasitələri ilə istehsal qarşılıqlı fəaliyyətinin müəyyən edilməsi, tənzimlənməsi, yaxud dəyişdirilməsi üzrə hərəkətlərdir.² Sosializmdə əməyin idarə olunmasının əsas obyektləri qismində aşağıdakılar çıxış edir: məqsədyönlü fəaliyyət kimi ictimai əmək prosesi və onun nəticəviliyi; insanlar arasında onların ictimai əməkdə iştirakı üzrə münasibətlər (əmək münasibətləri) və onların təkmilləşdirilməsi; əmək adamının və əmək kollektivlərinin inkişafı; iş qüvvəsinin geniş təkrar istehsalı.³ O.V.Smirnov göstərir ki, əməyin ictimai təşkili «çoxlu sayda müəssisədə əməyin təşkili üçün xarakterik olan əlamətlərdən təşəkkül tapan ümumiləşdirilmiş anlayışdır». Daha sonra müəllif qeyd edir ki, «əməyin ictimai təşkili yalnız bütün xalq təsərrüfatı bəndində deyil, həm də ayrıca müəssisəyə tətbiqən tənzimləmənin kompleks obyektini kimi nəzərdən keçirilə bilər, çünki müəssisə xalq təsərrüfatının əsas ilkin həlqəsidir, burada əməyin ictimai təşkilinin bütün əlamətləri daha qabarıq surətdə təzahür edir».⁴

İqtisadi nəzəriyyədə «əməyin təşkili» və «əməyin ictimai təşkili» anlayışları arasında fərq qoyulur. Onlar heç də sinonim deyildir. Əməyin təşkili, əməyin özü kimi, iki cəhətdən nəzərdən keçirilə bi-

¹ Рофе А.И. Экономика и социология труда: Учебное пособие. М., 1996, с. 36.

² Рофе А.И. Экономика и социология труда: Учебное пособие. М., 1996, с. 38.

³ Система управления трудом в развитом социалистическом обществе/Рук. авт. кол. Б.М.Сухаревский М.: Экономика, 1983, с. 9.

⁴ Смирнов О.В. Эффективность правового регулирования организации труда на предприятии. М.: Юрид. лит., 1968, с. 7.

lər: təşkilati-texniki və sosial-iqtisadi («insanlar arasında onların ictimai istehsalda iştirakı üzrə münasibətlər» kimi).

Əməyin texniki təşkili insanların təbiətlə necə və hansı üsul və vasitələrlə qarşılıqlı fəaliyyət göstərdiklərini, daha dəqiqi, ona təsir göstərdiklərini ifadə edir. Əmək insan fəaliyyətinin xüsusi növü, təbiətə münasibətin xüsusi forması, dəyişdirici fəaliyyətin əsas növlərindən biridir.¹ Əməyin texniki təşkili əmək prosesinin normal gedişatını təmin edən maddi ilkin şərtlərin və texniki vasitələrin yaradılmasını nəzərdə tutur. O, istehsalın texniki təchizatını, işçilərin alətlərlə və zəruri materiallarla təmin olunmasını, iş yerlərinin qurulmasını, işçilərin düzgün yerləşdirilməsini, texnoloji prosesin işlənilib hazırlanmasını, istehsalın müxtəlif həlqələrinin ixtisaslaşmasını və kooperasiyasını ehtiva edir. Əməyin texniki təşkili texnikanın necə idarə edilməli olduğunu ifadə edirsə, əməyin ictimai təşkili, obrazlı surətdə desək, əmək prosesində insanların, yaxud onların arasında yaranan ictimai münasibətlərin necə idarə edilməli olduğunu göstərir. Əməyin texniki təşkili texniki normalarla tənzimlənir.

Əməyin ictimai və texniki təşkili daim qarşılıqlı fəaliyyətdə, dialektik qarşılıqlı əlaqədə və asılılıqdadır. Belə ki, istehsal texnikasında və texnologiyasında baş verən köklü dəyişikliklər insanların işlədikləri sosial-iqtisadi şəraitin zəncirvari reaksiyasını, yəni əməyin ictimai təşkilində dəyişikliklər doğurur. Eyni zamanda, əməyin ictimai forması (əməyin ictimai təşkili) texniki təşkilin inkişafını ləngidə, yaxud əksinə, onun irəliləməsinə təkan verə bilər.

Əmək prosesi ictimai istehsalın hansı struktur səviyyəsində həyata keçirilməsindən asılı olmayaraq təşkil olunmalıdır. Bu, ayrıca işçinin əməyi, işçilərin kiçik qrupunun birgə əməyi, iri əmək kollektivinin birgə əməyi, yaxud hətta bütün dövlət, bütün cəmiyyət miqyasında əmək ola bilər.

¹ Экономика и социология труда: Учебник/Под ред. проф. А.Я.Кибанова. М., 2003, с. 18-20.

«Əmək sahəsi» iqtisadi anlayış kimi (ümumiyyətlə fəaliyyət-dən fərqləndirilməli olan) «əmək», «əmək fəaliyyəti» kimi geniş ilkin kateqoriyaların özünəməxsus təzahürüdür, əmək isə şüurlu və məqsədəuyğun fəaliyyət (dəyişdirici fəaliyyət), yəni maddi və qeyri-maddi nemətlərin yaradılması üzrə fəaliyyət kimi çıxış edir. Bununla əlaqədar biz çox mühüm elmi problemə – əmək hüququnun fəaliyyət sahəsi probleminə yanaşdıq. Belə ki, K.N.Qusov və V.N.Tolkunova yazırlar ki, əmək hüququ normalarının fəaliyyət sahəsi olduqca genişdir: əmək qanunvericiliyi təşkilatların mülkiyyət və təşkilati-hüquqi formasından asılı olmayaraq bütün istehsalatlarda əmək münasibətlərini tənzimləyir. Səhmdar cəmiyyətin mülkiyyətçisi, yaxud istehsal kooperativinin üzvü olan işçilərin əmək münasibətləri də əmək hüququnun fəaliyyət sahəsinə daxildir.¹ Məlum olduğu kimi, əmək hüququ elmində əmək qanunvericiliyinin fəaliyyət sahəsi məsələsi yeni deyildir. Hələ sovet dövründə əmək qanunvericiliyinin «dar» və «geniş» fəaliyyət sahəsi haqqında qızğın diskussiyalar gedirdi. Dar sahə konsepsiyası əsasən N.Q.Aleksandrov tərəfindən işlənib hazırlanmışdı. Onun mahiyyəti bundan ibarət idi ki, əmək hüququnun normaları dövlət müəssisələrinin, idarələrinin, təşkilatlarının işçilərinin əmək münasibətlərinin tənzimlənməsi üçün nəzərdə tutulmuşdur. «Geniş sahə» anlayışı isə yalnız dövlət bölməsi işçilərinin deyil, həm də kolxozçuların əməyini, habelə kooperativ üzvlərinin əməyini əhatə edirdi. Belə bölgünün müəyyənədicisi amili qismində sosialist mülkiyyətinin iki formasının, yəni əməyin təşkilinin iki formasının – fəhlə və qulluqçuların əməyi formasının və kolxoz üzvlərinin əməyi formasının mövcudluğu çıxış edirdi. 1970-ci ildə qəbul edilmiş SSR İttifaqının və müttəfiq respublikaların Əmək Qanunvericiliyinin əsasları «dar» sahəni qəbul etmişdi ki, bu da 1-ci mad-

¹ Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник. М.: Проспект, 2006, с. 25.

dədə öz təsbitini tapmışdı: «Sovet əmək qanunvericiliyi bütün fəhlələrin və qulluqçuların əmək münasibətlərini tənzim edir...».¹

Azərbaycanda o zaman İttifaq əmək qanunvericiliyi və Azərbaycan SSR Ali Sovetinin 1971-ci il dekabrın 10-da qəbul etdiyi və 1972-ci il iyulun 1-dən qüvvəyə minən Azərbaycan SSR Əmək Qanunları Məcəlləsi rəhbər tutulurdu. Demək lazımdır ki, Azərbaycan SSR ƏQM-in 1-ci maddəsi özünün məzmununa görə praktik olaraq Əsasların 1-ci maddəsi ilə üst-üstə düşürdü. Buna baxmayaraq, Azərbaycan SSR ƏQM-in fəaliyyət sahəsi birinci maddənin çərçivələrindən kənara çıxaraq:

- 1) dövlət müəssisələrinin, idarə və təşkilatlarının;
- 2) ictimai təşkilatların işçilərinin;
- 3) əmək müqaviləsi əsasında kolxozlarda işləyən vətəndaşların, əsasən mütəxəssislərin;
- 4) digər vətəndaşların, ev təsərrüfatında əmək müqaviləsi üzrə işləyən vətəndaşların əməyini əhatə edirdi.

Yuxarıda açıqlanan müddəalar nəzərə alınmaqla, müəyyən ümumiləşdirmə aparmaq olar. Birincisi, fəhlə və qulluqçuların əmək sahəsi dedikdə dövlət müəssisələrinin bütün məcmusu -- maddi istehsalın bütün səviyyələri (xalq təsərrüfatının bütün sahələri), habelə qeyri-maddi istehsal sahələri, o cümlədən idarə və təşkilatlar başa düşülməlidir. İkincisi, fəhlə və qulluqçuların müəyyən hissəsinin əmək sahəsini kolxoz istehsalı təşkil edirdi. Üçüncüsü, fəhlə və qulluqçuların bir hissəsi ictimai təşkilatların (həmkarlar ittifaqı, partiya, komsomol və s.) orqanlarının aparatında pullu işlərdə çalışırdı. Nəhayət dördüncüsü, vətəndaşların kiçik bir hissəsi əmək müqaviləsi əsasında ayrı-ayrı vətəndaşların şəxsi ev təsərrüfatında işləmək imkanına və hüququna malik idi.

¹ SSR İttifaqının və müttəfiq respublikaların əmək qanunvericiliyinin əsasları. Bakı: Azər-nəşr, 1971, s.6.

Kolxoz üzvlərinin əmək sahəsi qisminə əməyin ictimai təşkilini kolxoz-kooperativ sosialist mülkiyyətindən ibarət əsas hesab etmək olardı. Azərbaycan SSR-in 1971-ci il ƏQM-nin 3-cü maddəsinə müvafiq surətdə «kolxoz üzvlərinin əməyi kolxozun Nümunəvi Nizamnaməsi əsasında və ona müvafiq surətdə qəbul edilən kolxoz nizamnamələri ilə, habelə SSR İttifaqının və Azərbaycan SSR-in kolxozlara aid qanunvericiliyi ilə nizama salınmış»¹ hazırda bazar iqtisadiyyatının təşəkkülü dövründə, sosial-iqtisadi münasibətlərin fəal surətdə dəyişməsi prosesinin cərəyan etdiyi bir şəraitdə həm bütövlükdə hüquq elminin, həm də əmək hüququ elminin anlayışlar (kateqoriyalar) aparatının yenidən qiymətləndirilməsi labüddür. Lakin keçid vəziyyəti yalnız yeni konsepsiyaların, yeni elmi anlayışların və təriflərin qurulması üçün deyil, həm də varislik prinsipi əsasında əvvəlki biliklərin qorunub saxlanması üçün zəmin yaradır. Buna görə də demək olar ki, alimlər arasında əmək qanunvericiliyi normalarının fəaliyyət sahəsi haqqında diskussiya yenidən başlanmışdır.

Əmək hüququnun fəaliyyət sahəsinin aydınlaşdırılması problemi digər böyük və mübahisəli problemlə – əmək hüququnun predmeti ilə sıx surətdə bağlıdır.

Eyni zamanda, aşağıda göstərəcəyimiz kimi, bu anlayışlar heç də üst-üstə düşmür və əmək hüququ predmetinin dəqiq sərhədlərinin müəyyən edilməsi hələ onun fəaliyyət sahəsi problemini, o cümlədən «əmək sahəsi» problemini həll etmir. Lakin əmək qanunvericiliyinin fəaliyyət sahəsi barəsində fikrimizi bildirməzdən əvvəl qısaca əmək hüququ elminin eyni adlı sahənin predmetinə müasir yanaşmalarını təhlil etməyə cəhd göstərək.

Əmək hüququnun predmetini müəyyən edən əsas doktrina əmək hüququ elminin əksər nəzəriyyəçilərinin predmetin özəyi qisminə ictimai-əmək münasibətlərinin çıxış etməsini qəbul etmələrindən ibarətdir. O.V.Smirnovun fikrincə, iqtisadi kateqoriya

¹ Azərbaycan SSR Əmək Qanunları Məcəlləsi. Bakı: Azərneşr, 1972, s.9.

kimi ictimai-əmək münasibətləri istehsal münasibətlərinin ayrılmaz hissəsi olub, müxtəlif sosial qrupların vəziyyətini, onların istehsaldakı 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. Sovet dövrünün ümumi hüquq nəzəriyyəsi sahəsində böyük mütəxəssisi L.S.Yaviç düzgün olaraq qeyd edirdi: «İnsanların konkret iradəvi aktlarından kənar istehsal fəaliyyəti prosesi, habelə bölgü və mübadilə mümkün deyildir (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. Biz vaxtilə M.P.Karpuşinin təklif etdiyi qısa təriflə razılışmaya bilmərik: «Əmək münasibətləri dedikdə əməyin tətbiqi prosesində təşəkkül tapan, hüquq

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

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

normaları ilə tənzimləndikdə hüquq münasibətləri xarakteri kəsb edən iradəvi münasibətlər başa düşülməlidir».¹

İnsanın konkret iradəvi aktı bu və ya digər işəgötürənlə əmək hüquq münasibəti doğurur; bu hüquq münasibətinin tərəflərinin hərəkətləri də onların iradəsi ilə baş verir və həmin hərəkətlərin məzmunu kimi yalnız bilavasitə əmək fəaliyyəti prosesi deyil, həm də əməyə görə bölgü prosesi çıxış edir. Əmək hüquq münasibəti mürəkkəb struktura malikdir. Onun məzmunu insanın əmək qabiliyyətinin realizəsi prosesində yaranan bir çox ictimai əlaqələri əhatə edir, bunlar həm də işçinin işə qəbul zamanı razılaşıdırılaraq şərtləşdirilmiş əmək funksiyasını yerinə yetirməsi, müəssisədaxili intizam qaydalarına tabe olması zərurəti, əməyin mühafizəsinin təmin edilməsi üzrə münasibətlər, əməkhaqqı münasibətləri və s.-dir.

Lakin əmək münasibətlərinin bilavasitə əmək prosesində yaranan münasibətlər kimi dar anlayışı haqqında konsepsiya əsaslı tənqidə məruz qalmışdır. Belə ki, A.R.Matsyuk haqlı surətdə göstərdi ki, əmək münasibətlərinin belə izahı labüd surətdə xüsusi forma kimi əmək münasibətlərinin əmək prosesinin özü ilə eyniləşdirilməsi fikrini doğurur, halbuki onlar heç də eyniyyət təşkil etmirlər.² Bu amilə birinci olaraq diqqət yetirən R.Z.Livşits yazırdı ki, «əmək prosesi haqqında dəzgaha yaxınlaşmadan, yaxud işgüzar kağızın öyrənilməsindən başlanan proses kimi təsəvvür bəsitdir. Əmək prosesinin özündən əvvəl, demək olar ki, həmişə bu və ya digər tədbirlər – işə göndəriş, işə girmək haqqında danışıqlar, işlə tanışlıq, zəruri vərdislərin əldə edilməsi, təlim və s. gəlir. Biz fərdi əmək münasibətlərini bütün dolğunluğu ilə təsəvvür etmək istəyiriksə, onların anlayışı genişləndirilməli və bilavasitə istehsal prosesinin çərçivələ-

¹ Карпушин М.П. Социалистическое трудовое правоотношение. М.: Госюриздат, 1958, с. 31.

² Мацюк А.Р. Трудовые правоотношения развитого социалистического общества. Киев, 1984, с. 22.

rindən kənara çıxarılmalıdır». ¹ Həqiqətən, işçinin ayrı-ayrı hərəkətlərindən ibarət olan əmək münasibətləri heç də həmişə əmək tədbiri deyildir, məsələn, əməyin ödənilməsi üzrə münasibətlər və intizam məsuliyyəti ilə, habelə maddi məsuliyyətlə bağlı münasibətlər, işə girərkən və işdən çıxarkən yaranan münasibətlər və bilavasitə əmək prosesinin həddlərindən kənarda qalan ictimai əlaqələrin bəzi digər növləri. Artıq qeyd etdiyimiz kimi, əmək münasibətləri mürəkkəb sistem təşkil edir və real həyatda kompleks şəkildə mövcud olub əmək fəaliyyətinin müəyyən ictimai formasını təşkil edir. Ayrıca münasibət (ayrıca ictimai əlaqə), yaxud elementar münasibət hüquqi təsirə, hüquqi tənzimləməyə məruz qalaraq hüquq institutları əmələ gətirir. Bizim fikrimizcə, əməyin bilavasitə tətbiqi ilə bağlı ictimai münasibətləri tənzimləyən hüquq institutlarının ilkin qrupuna əmək müqaviləsi – AR ƏM-in III bölməsi; iş vaxtı – AR ƏM-in IV bölməsi; istirahət vaxtı və işçilərin məzuniyyət hüququ institutu – AR ƏM-in V bölməsi; əmək normaları, əməyin ödənilməsi normaları, əmək qaydası və əməyin təminatları – AR ƏM-in VI bölməsi; əmək və icra intizamı – AR ƏM-in VII bölməsi; işgötürənin və işçinin qarşılıqlı maddi məsuliyyəti – AR ƏM-in VIII bölməsi; əməyin mühafizəsi – AR ƏM-in IX bölməsi aiddir.

Əmək hüququ predmetinin ikinci tərkib hissəsini törəmə ictimai münasibətlər, yaxud dar mənada başa düşülən əmək münasibətləri ilə sıx bağlı olan ictimai münasibətlər təşkil edir. Bəzi MDB dövlətlərinin əmək məcəllələrində onların müasir strukturu eyni deyildir. Belə ki, məsələn, Qırğızıstan Respublikasının 25 may 2004-cü il tarixli Əmək Məcəlləsinin 8-ci maddəsində törəmə münasibətlərin aşağıdakı növləri göstərilmişdir: 1) işçilərin istehsalatda peşə hazırlığı və müəssisənin hesabına ixtisasının artırılması ilə bağlı münasibətlər; 2) həmkarlar ittifaqlarının, yaxud

¹ Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. Советское трудовое право: вопросы теории. М.: Наука, 1978, с. 101-102.

müəssisə işçilərinin digər nümayəndəli orqanlarının və işəgötürənlərin birliklərinin fəaliyyəti ilə bağlı münasibətlər; 3) kollektiv danışıqların aparılması və kollektiv müqavilələrin və sazişlərin bağlanması ilə bağlı münasibətlər; 4) müəssisə səviyyəsində işçilər (onların nümayəndələri) və işəgötürənlər arasında qarşılıqlı münasibətlərlə bağlı münasibətlər; 5) məşğulluğun təmin edilməsi ilə bağlı münasibətlər; 6) əmək haqqında qanunvericiliyə riayət olunmasına nəzarət və gözyetirmə ilə bağlı münasibətlər; 7) əmək mübahisələrinə (fərdi və kollektiv) baxılması ilə bağlı münasibətlər.¹ RF ƏM-in 1-ci maddəsində yalnız özü-özlüyündə mühüm olan əmək qanunvericiliyinin məqsəd və vəzifələri müəyyən olunmuş, həm də ilk dəfə tənzimlənən münasibətlərin dairəsi dəqiq müəyyənləşdirilmiş, yəni əmək hüququ predmeti müəyyən olunmuşdur. Qırğızistan Respublikasının Əmək Məcəlləsindən fərqli olaraq, törəmə (bilavasitə bağlı) münasibətlərin sırası bir qədər genişdir. Belə ki, RF ƏM münasibətlərin həmin qrupuna əlavə olaraq əməyin təşkili və əməyin idarə edilməsi üzrə münasibətləri, habelə işəgötürənlərin və işçilərin maddi məsuliyyəti üzrə münasibətləri aid edir. 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 edilməli-

¹ Трудовой Кодекс Кыргызской Республики. Бишкек, 2008, с. 5

dir: birincisi, ƏM-in II bölməsi ilə tənzimlənən kollektiv əmək münasibətləri; ikincisi, əmək mübahisələrinin həlli üzrə münasibətlər – ƏM-in XI bölməsi; işçilərin sosial sığortası üzrə münasibətlər – ƏM-in XII bölməsi. Şübhəsiz, vətəndaşların iş düzəldilməsi üzrə münasibətlər törəmə xarakterli münasibətlər sırasına aiddir və bu münasibətlər «Məşğulluq haqqında» Azərbaycan Respublikasının 2 iyul 2001-ci il tarixli Qanunu ilə tənzimlənir.

Əmək hüququ predmetinin müəyyən edilməsinə sistemli metodologiya baxımından yanaşsaq, yəni sistemli yanaşmadan istifadə etsək, demək olar ki, əmək hüququnun predmeti ictimai-əmək münasibətlərinin mürəkkəb, çoxsəviyyəli sistemindən ibarət olub, iki əsas hissəyə ayrılır. A.İ. Protsevski qeyd edir: «Bunlar, ilk növbədə, obyektiv surətdə zəruri olan «müəssisə-zəhmətkeş» əlaqələrindən birini ifadə edən və istehsal vasitələrinin və insanların əmək qabiliyyətinin birləşdirilməsi forması olan əmək münasibətləridir. Əmək münasibətinin mövcudluğu və başlıca olaraq onun dinamikada mövcud olması əmək müqaviləsinin bağlanması nəticəsində yaranan əlaqələrin çərçivəsindən kənara çıxmayan digər münasibətlərin yaranmasını da şərtləndirir».¹ Qeyd etmək zəruridir ki, əmək hüququ elmində uzun müddətdən bəri həm sırf əmək münasibətlərinin, yəni «dar mənada başa düşülən əmək münasibətlərinin» və törəmə (sıx bağlı, bilavasitə bağlı) münasibətlərin dairəsini təşkil edən elementlərin nisbəti ilə bağlı diskussiya aparılır. Bundan başqa, bəzi alimlər törəmə münasibətlər sırasına müstəqil münasibət qismində əmək intizamının pozulması və maddi məsuliyyətlə əlaqədar yaranan, qoruyucu münasibətlər adlandırılan münasibətləri də daxil edirlər. Alimlərin müəyyən qrupunun kollektiv əmək münasibətlərinin və fərdi əmək münasibətlərinin, yəni bilavasitə insanın əmək qabiliyyətindən istifadə olunması prosesi ilə bağlı münasibətlərin

¹ Процевский А.И. Предмет советского трудового права. М.: Юридлит., 1979, с. 34.

qırılmaz vahidliyi haqqında konsepsiyası xüsusi diqqətə layiqdir. Bu konsepsiya ən əhatəli şəkildə R.Z.Livşits, Y.P.Orlovski, A.R.Matsyuk tərəfindən əsaslandırılmışdır. R.Z.Livşits yazırdı: «Əmək hüququnun predmeti kimi əmək münasibətlərinin ikinci tərkib hissəsini kollektiv əmək münasibətləri təşkil edir».¹ Y.P.Orlovskinin fikrincə, «əmək hüquq münasibəti subyektlərindən birinin vətəndaşın çıxış etdiyi fərdi əmək münasibətləri və hüquq münasibətlərinin tərəfi qismində kollektiv subyektlərin çıxış etdikləri kollektiv əmək hüquq münasibətləri üçün ümumiləşdirici kateqoriya kimi nəzərdən keçirilməlidir. Kollektiv əmək hüquq münasibəti müəssisənin daxilində həyata keçirilir ki, bu da onun fərdi əmək hüquq münasibətilə ümumiliyini vurğulayır. Kollektiv əmək hüquq münasibəti çərçivələri daxilində yarandığı müəssisənin hüdudlarından kənarında hansısa hüquqi nəticələr doğmur».² Bu iki müəllifin başlıca dəlili ondan ibarətdir ki, inkişaf etmiş sosializm şəraitində əmək kollektivlərinin rolu artmışdır, əslində, onlar bütövlükdə sosializmin, o cümlədən xalq təsərrüfatının ilkin özəyinə çevrilmişlər. Y.P.Orlovski göstərir: «İstehsal vasitələri üzərində ümumxalq mülkiyyətinin hökmranlığı bütün xalq təsərrüfatını vahid istehsal orqanizminə çevirməklə ümumxalq mənafeələrinin aparıcı mövqeyini müəyyən edir. Ümumxalq və fərdi mənafeələr arasında əlaqələndirici həlqə kollektiv mənafeələrdir».³

Kollektiv əmək münasibəti (hüquq münasibəti), fərdi əmək münasibəti kimi, mürəkkəb struktura malikdir. R.Z.Livşitsin fikrincə, o, aşağıdakı məzmun elementlərindən ibarətdir:

¹ Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. Советское трудовое право: вопросы теории. М.: Наука, 1978, с.107.

² Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. Советское трудовое право: вопросы теории. М.: Наука, 1978, с.209.

³ Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. Советское трудовое право: вопросы теории. М.: Наука, 1978, с.283-284.

1) fəhlə və qulluqçuların istehsalın idarə edilməsində iştirakı üzrə münasibətlər;

2) sosializm yarışının təşkili üzrə münasibətlər;

3) kollektiv müqavilənin bağlanması və lokal tənzimləmə çərçivəsində əmək şəraitinin müəyyən edilməsi üzrə münasibətlər;¹

4) əmək şəraitinin və əmək qanunvericiliyinin tətbiqi üzrə münasibətlər;

5) fəhlə və qulluqçulara mənzil-məişət və mədəni xidmət üzrə münasibətlər;

6) əmək haqqında qanunvericiliyə riayət olunmasına nəzarət və gözyetirmə üzrə münasibətlər.²

Şübhəsiz, kollektiv əmək münasibətləri konsepsiyasının formalaşmasına və onların bilavasitə əmək münasibətləri sistemində daxil edilməsinə 1977-ci il SSRİ Konstitusiyası və ona müvafiq surətdə qəbul edilmiş Azərbaycan SSR-in 1978-ci il Konstitusiyası təsir göstərmişdir. Əmək kollektivlərinin fəaliyyətinin məzmunu Azərbaycan SSR Konstitusiyasının 8-ci maddəsi ilə müəyyən olunurdu. Həmin maddədə göstərilirdi ki, əmək kollektivləri dövlət işlərinin və ictimai işlərin müzakirəsində və həllində, istehsalın və sosial inkişafın planlaşdırılmasında, kadrların hazırlanması və yerləşdirilməsində, müəssisə və idarələri idarə etmək, əmək və məişət şəraitini yaxşılaşdırmaq, istehsalın inkişafı üçün, habelə sosial-mədəni tədbirlər və maddi həvəsləndirmək üçün nəzərdə tutulan vəsaitdən istifadə etmək məsələlərinin müzakirəsində və həllində iştirak edirlər.³

Həmin dövrün bir çox siyasi xadimlərinin və görkəmli hüquqşünas alimlərinin fikrincə, əmək kollektivləri haqqında maddənin

¹ Hal-hazırda vəziyyət kökündən dəyişmişdir, çünki AR ƏM-in II bölməsinə əsasən, kollektiv əmək münasibətləri kollektiv sazişlərlə tənzimlənir.

² Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. Советское трудовое право: вопросы теории. М.: Наука, 1978, с.110.

³ Azərbaycan Sovet Sosialist Respublikasının Konstitusiyası (Əsas Qanunu). Bakı: Azəməşr, 1990, s.6.

Azərbaycan SSR Konstitusiyasının birinci «Siyasi sistem» fəslinə daxil edilməsi sosialist demokratiyasının inkişafının mühüm aspektini vurğulayırdı. «Əmək kollektivləri və müəssisələrin, idarələrin, təşkilatların idarə edilməsində onların rolu haqqında» SSRİ Qanunu əmək kollektivlərinin əsas funksiyalarını və onların səlahiyyətlərini müəyyən etdi.¹

Beləliklə, sosializm şəraitində əmək kollektivi bu və ya digər dərəcədə cəmiyyətin siyasi, iqtisadi, sosial sistemlərinin mühüm həlqəsi kimi nəzərdən keçirilirdi. Ümumdövlət mənafeələrinin şəxsi mənafeələr üzərində hökmranlığı və əmək kollektivlərinin sosialist cəmiyyəti şəraitində tutduqları real vəziyyət kollektiv əmək münasibətləri konsepsiyasının müəlliflərinə tutarlı dəlillər verirdi, hərçənd o, mübahisəli olduğundan əksər alimlər tərəfindən qəbul edilirdi.

Bazar iqtisadiyyatına keçid əsas istehsal vasitələri üzərində xüsusi mülkiyyətə əsaslanan cəmiyyətdə həm əmək kollektivlərinin faktiki vəziyyəti, həm də onların hüquqi statusunu (hüquqi vəziyyətini) kökündən dəyişir. Ən azı bir çox MDB dövlətlərində əmək kollektivlərinin rolu xeyli aşağı düşmüşdür. Belə ki, məsələn, Rusiya qanunvericisi, praktik olaraq, «əmək kollektivi» anlayışının özündən imtina etmiş və onu «işçilər» termini ilə əvəz etmişdir, hər halda, son onillikdə əmək qanunvericiliyinə dair heç bir aktda göstərilən termin tətbiq olunmur. Nə Rusiyanın yeni Konstitusiyasında, nə yeni RF ƏM-də, nə də RF-in «Kollektiv əmək mübahisələrinin həlli qaydası haqqında» Federal Qanununda və digər normativ-hüquqi aktlarda bu terminlərdən istifadə olunur. Bizim fikrimizcə, Qırğızistan qanunvericisi də əmək kollektivlərinin hüquqi vəziyyəti məsələsinin həllinə formal surətdə yanaşmışdır. Belə ki, Qırğızistan Respublikasının Əmək Məcəlləsinin 49-cu maddəsində əmək kollektivinin tərifı verilmiş («Müəssisənin əmək kollektivini onun bütün işçiləri təşkil edir» – 49-cu maddənin birinci hissəsi), həmin

¹ SSRİ Ali Sovetinin vedomostları. 1983, № 25, maddə 302.

maddənin ikinci hissəsində isə əmək kollektivinin hüquqi vəziyyəti ümumi şəkildə müəyyən olunmuşdur («Əmək kollektivinin hüquqları, onların həyata keçirilmə qaydası və formaları əmək haqqında qanunlarla və digər normativ aktlarla, müqavilələrlə və müəssisənin nizamnaməsi (əsasnaməsi) ilə müəyyən olunur»). Eyni zamanda, bütün sonrakı fəsillərdə «əmək kollektivi» terminindən Qırğızıstan Respublikasının qanunvericisi istifadə etmir. Təşəkkül tapmış bu anlayışın əvəzinə Qırğızıstan Respublikasının Əmək Məcəlləsində qeyri-müəyyən olan «işəgötürənin yanında işləyən işçilər» terminindən istifadə olunmuşdur (51-54-cü maddələr).

Bizim qanunvericimiz də analogi qaydada hərəkət etmişdir, lakin demək lazımdır ki, əvvəllər qüvvədə olmuş Azərbaycan SSR ƏQM-in hələ 1 noyabr 1996-cı il tarixli redaksiyasında «Əmək kollektivi» adlı xüsusi XVI-A fəslə verilmişdi. Məhz o, müəssisələrin əmək kollektivlərinin hüquqi vəziyyətini və əsas səlahiyyətlərini müəyyən edirdi. Belə ki, Azərbaycan SSR ƏQM-in 251-1-ci maddəsində deyilirdi ki, «əmək kollektivi müəssisədə tamhüquqlu sahib olmaqla istehsalın inkişafına və sosial inkişafa dair bütün məsələləri müstəqil həll edir».¹ AR 1999-cu il ƏM keçmiş ənənəni saxlamağa çalışır və 3-cü maddənin dördüncü bəndində aşağıdakı tərif təsbit edir: «Əmək kollektivi – işəgötürənlə əmək münasibətlərində olan, bu Məcəllə ilə və digər normativ-hüquqi aktlarla müəyyən edilmiş əmək, sosial, iqtisadi hüquqlarını birgə həyata keçirmək və qanuni mənafeələrini kollektiv halında müdafiə etmək səlahiyyətinə malik müvafiq iş yerlərində çalışan işçilərin birliyi»dir.² AR yeni ƏM-də Azərbaycan SSR ƏQM-də olduğu kimi, xüsusi fəsil olmasa da, o, əmək kollektivinə verilmiş hüquqlar sistemini ətraflı surətdə açıqlamasa da, qanunvericimiz «əmək

¹ Azərbaycan SSR Əmək Qanunları Məcəlləsi. Bakı: Hüquq ədəbiyyatı, 1997, s.112.

² Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı: Qanun, 2008, s.8.

kollektivi» anlayışından kifayət qədər çox və zəruri hallarda istifadə edir (məsələn, 18-ci, 261-ci və s. maddələrdə).

Fikrimizcə, artıq əmək kollektivlərini əmək hüququnun subyektləri sırasından kənar edən bəzi Rusiya alimləri ilə razılaşmaq olmaz.

Belə ki, Rusiya əmək hüququ dərsliyinin həmmüəllifləri K.N.Qusov və V.N.Tolkunova belə hesab edirlər ki, əmək hüququnun subyektləri sırasına aşağıdakılar aid edilə bilər:

1) vətəndaşlar (işçilər);

2) işəgötürən – hər hansı mülkiyyət formasına malik təşkilat, firmalar, digər işəgötürənlər;

3) həmkarlar ittifaqı orqanları, yaxud istehsalatda işçilərin səlahiyyət verdikləri digər seçkili orqanlar;

4) federal, sahəvi, regional və digər səviyyələrdə həmkarlar ittifaqlarının (işçilərin) müvafiq birliklərinin, işəgötürənlərin birliklərinin və icra hakimiyyəti orqanlarının nümayəndələrinin şəxsinə sosial tərəfdaşlar;

5) müvafiq hüquq-mühafizə orqanları (ƏMK, məhkəmə, barışdırıcı komissiyalar, əmək arbitrajı, əməyin mühafizəsinə və əmək qanunvericiliyinə nəzarət və gözyetirmə orqanları).¹

Lakin biz əmək hüququnun subyektləri sistemində başlıca, yaxud əsas subyekt qismində əmək kollektivlərini fərqləndirən alimlərin mövqeyini bölüşürük. Bizim fikrimizcə, yalnız işçilərin mənafeələrini həmkarlar ittifaqlarının (həmkarlar ittifaqı orqanlarının), yaxud işçilərin digər nümayəndəli (səlahiyyətli) orqanlarının təmsil və müdafiə edə bilməsi haqqında göstəriş kifayət deyildir. Həmkarlar ittifaqının öz korporativ mənafeələri olsa da və qüvvədə olan qanunvericiliklə onlara bir sıra səlahiyyətlər verilsə də, həmkarlar ittifaqlarının hüquqları nümayəndəliyə əsaslanır (məsələn,

¹ Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник. М.: Проспект, 2006, с. 75.

«Həmkarlar ittifaqları haqqında» Azərbaycan Respublikasının 24 fevral 1994-cü il tarixli Qanununun I-ci, 10-19-cu maddələri). Başqa sözlə, İ.O.Sniqiryovanın tamamilə düzgün olaraq göstərdiyi kimi, həmkarlar ittifaqlarına istehsal və əmək sahəsində hüquqla həvəsləndirilən və müdafiə olunan xüsusi mənafe xas deyildir. Burada aydın olur ki, həmkarlar ittifaqlarının hüquqları törəmədir və çox vaxt həmkarlar ittifaqı və əmək kollektivi kontingent etibarilə vahid olsa da, hüquqi mənada həmkarlar ittifaqı təşkilatının iradəsi deyil, əmək kollektivinin iradəsi prinsipial əhəmiyyətə malikdir, çünki həmkarlar ittifaqı orqanı əmək hüququ ilə tənzimlənən icimai münasibətlərdə məhz əmək kollektivini təmsil edir.¹

Yuxarıda ifadə olunmuş mülahizələrə və qüvvədə olan AR ƏM-in normativ müddəalarına istinadən müəssisələrin əmək kollektivləri əmək hüququnun subyektləri qismində çıxış edirlər. Burada belə bir qanunauyğun nəticə çıxır ki, əmək hüququ adlandırılan sahənin predmetinə mütləq tərkib hissəsi kimi kollektiv əmək münasibətləri daxildir. Lakin biz yuxarıda sadalanan münasibətlərin əmək münasibətlərinin ilkin həlqəsi sisteminə, dar mənada, yəni bilavasitə iş qüvvəsinin (insanın əmək qabiliyyətinin) tətbiqi prosesində yaranan münasibətlər kimi başa düşülən əmək münasibətləri sisteminə daxil edilməsi zərurətini sübuta yetirən əməkşünas alimlərin mövqeyini bölüşmürük.

AR ƏM-in 46-cı maddəsinin hər bir kollektiv üzvünün yazılı razılığı ilə kollektiv əmək müqaviləsinin (şəxslər qrupu ilə əmək müqaviləsinin) bağlanması imkanına yol verən ikinci hissəsi də belə əsaslar vermir, çünki həmin maddənin üçüncü hissəsinə görə, «Kollektiv əmək müqaviləsi bağlanmış hallarda işəgötürən kollektivin hər bir üzvü qarşısında bu Məcəllə və əmək müqaviləsi ilə müəyyən edilmiş öhdəliklərini yerinə yetirməlidir».² Bizim fikri-

¹ Трудовое право: Учебник/Под ред. О.В.Смирнова. М., 2003, с. 95.

² Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı: Qanun, 2010, s. 67.

mizcə, məsələ bundadır ki, fərdi əmək qabiliyyətinin (iş qüvvəsinin) tətbiqi zamanı yaranan ilkin ictimai münasibətlər müstəqillik xassəsinə malikdir. Eyni zamanda, fərdi əmək münasibəti olmadan əmək kollektivinin özü, eynilə kollektiv əmək münasibətləri yaranma bilməz, çünki onlar obyektiv surətdə zəruri şərt olsalar da, əmək prosesinin yalnız ikinci dərəcəli həlqəsidir və həmçinin əməyin ictimai təşkilinin ən mühüm şərtlərindən biri və mühüm xassəsidir. Fikrimizcə, görkəmli alim O.V.Smirnov tamamilə əsaslı surətdə kollektiv əmək münasibətlərini təşkilati-idarəetmə münasibətləri adlandırır. Biz onun bu fikrini də bölüşürük ki, əmək hüququnun başlıca predmeti kimi əmək münasibətlərinə münasibətdə təşkilati-idarəetmə münasibətləri xidməti rol oynayaraq əmək münasibətlərini təşkil edir və konkret ictimai əmək kooperasiyası çərçivəsində onları idarə edir. Əmək münasibətlərinin mövcud olduğu bütün dövr ərzində təşkilati-idarəetmə münasibətləri onların yoldaşı və təşkilatçısı qismində çıxış edir.¹ Nəzəriyyə sübut edir, təcrübə isə göstərir ki, fərdi əmək münasibətləri kollektiv əmək münasibətləri mövcud olmadıqda yaranır, dəyişir və xətm olunur, real surətdə mövcud olur.

Biz artıq yuxarıda qeyd etmişik ki, özü-özlüyündə əmək hüququ predmetinin mövcudluğu faktı əmək hüququnun fəaliyyət sahəsinin müəyyən edilməsi üçün mühüm amil olsa da, hələ sahənin özünün hüdudlarını, yaxud çərçivələrini qəti surətdə müəyyən etməyə imkan vermir.

M.V.Molodtsov yazır: «Əmək hüququnun predmeti haqqında suala kifayət qədər əsaslandırılmış cavab vermək üçün ... bu sahənin normaları ilə tənzimlənən ictimai münasibətlər sahəsinə dəqiq müəy-

¹ Трудовое право: Учебник/Под ред. О.В.Смирнова и И.О.Снигиревой. М.: Проспект, 2010, с. 10.

yən etmək lazımdır». ¹ Bizim fikrimizcə, hər şey əksinədir. Əmək hüququ daxil olmaqla, bu və ya digər sahənin predmetinin müəyyən olunması yalnız hüquqi tənzimləmə sahəsinin müəyyən edilməsi üçün zəruri ilkin şərtidir. Fikrimizcə, bu məsələdə R.Z.Livşits ən düzgün mövqe tutur: «Hüquqi sahənin sərhədi ictimai münasibətlərin müəyyən qruplarının sərhədləri ilə üst-üstə düşmür, həmin sərhəd bu qrupların daxilində yerləşir. Buna görə də hüquqi sahənin fərqləndirilməsi üçün ictimai münasibətlərin məlum təsnifatlarına deyil, hüququn özünün spesifikliyinə, mahiyyətinə istinad olunmalıdır». ²

Müxtəlif MDB dövlətlərinin qanunvericiləri bu problemə heç də eyni cür yanaşırlar. Belə ki, RF ƏM-də hüquqi tənzimləmənin predmeti dəqiq müəyyən edilmişdir. RF ƏM-in 1-ci maddəsi hüquqi tənzimləmə predmetinin özəyini, habelə onlarla bilvasitə bağlı olan aşağıdakı münasibətlər qrupunun hüquqi tənzimlənməsini müəyyən edir:

- 1) əməyin təşkili və əməyin idarə olunması;
- 2) həmin işəgötürənin yanında işədüzlənmə;
- 3) bilavasitə işəgötürənin yanında işçilərin peşə hazırlığı, yəni-dən hazırlığı və ixtisasının artırılması;
- 4) sosial tərəfdaşlıq, kollektiv danışıqların aparılması, kollektiv müqavilə və sazişlərin bağlanması;
- 5) işçilərin və həmkarlar ittifaqlarının əmək şərtlərinin təsbitində və qanunla nəzərdə tutulmuş hallarda əmək qanunvericiliyinin tətbiqində iştirakı;
- 6) işəgötürənlərin və işçilərin əmək sahəsində maddi məsuliyyəti üzrə;

¹ Молодцов М.В., Головина С.Ю. Трудовое право России: Учебник. М.: Норма, 2003, с. 10.

² Лившиц Р.З. Современная теория права. Краткий очерк. М., 1992, с. 49.

7) əmək qanunvericiliyinə (o cümlədən əməyin mühafizəsi haqqında qanunvericiliyə) riayət olunmasına nəzarət və gözyetirmə (o cümlədən həmkarlar ittifaqı nəzarəti);

8) əmək mübahisələrinin həlli;

9) Federal qanunlarla nəzərdə tutulan hallarda məcburi sosial sığorta.¹

Bununla birlikdə RF ƏM-də onun fəaliyyət sahəsini dəqiq müəyyən edən xüsusi norma yoxdur. Lakin RF ƏM-də əmək hüququnun fəaliyyət sahəsini müəyyən edən xüsusi norma verilməməsinə və ilk baxışdan bu aktın müəlliflərinin əməyin hüquqi tənzimlənməsinin dar sahəsini qəbul etməsinə baxmayaraq, əslində bu, heç də belə deyildir. Belə ki, RF-in bir sıra qanunlarında əmək hüququnun normaları həm istehsal kooperativlərinin üzvlərinə (məsələn, «İstehsal kooperativləri haqqında» 8 may 1996-cı il tarixli Federal Qanun), həm də kənd təsərrüfatı kooperativlərinin üzvlərinə («Kənd təsərrüfatı kooperasiyası haqqında» 8 dekabr 1995-ci il tarixli Federal Qanun) şamil olunur. Qüvvədə olan RF ƏM-in normaları belə deyilən «xalq müəssisələrinin» işçilərinə də şamil olunur (səhmdar işçilərə «İşçilərin səhmdar cəmiyyətlərinin (xalq müəssisələrinin) hüquqi vəziyyətinin xüsusiyyətləri haqqında» 1 oktyabr 1998-ci ildə qüvvəyə minmiş RF Qanunu). Beləliklə, son nəticədə Rusiya qanunvericisi geniş sahənin tərəfdarı kimi çıxış edir. K.N.Qusov və V.N.Tolkunova qeyd edirlər: «Burada belə bir meyil mövcuddur ki, tədricən ictimai-əmək münasibətlərinin bütün növləri əmək hüququnun fəaliyyət sahəsinə keçəcəkdir».² Bizim fikrimizə, bu mürəkkəb problemin belə birmənalı həlli ilə razılaşmaq çətinidir. Fikrimizə, yalnız gələcək hər şeyi ayırd edəcəkdir. Biz isə bu məsələnin həllinə bir qədər fərqli ya-

¹ Трудовой Кодекс Российской Федерации. М.: Проспект, 2010, с. 4.

² Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник. М.: Проспект, 2006, с. 29.

naşmaya, kompleks hüquqi tənzimləmədən istifadə etməyə, yəni hüququn əlaqəli sahələrinin, məsələn, əmək hüququnun və mülki hüququn normalarının tətbiqinə tərəfdarıq.

Yuxarıda göstərilənlər belə birmənalı nəticəyə gəlməyə imkan verir ki, əmək hüququ sahəsinin predmeti əsasən sahənin hüquqi tənzimləmə sahəsini müəyyən edən kateqoriya olsa da, hüquqi tənzimləmə sahəsi ilə heç də üst-üstə düşmür.

AR ƏM-də də, RF ƏM-də olduğu kimi, bütün əmək qanunvericiliyinin fəaliyyət sahəsini dəqiq müəyyən edən xüsusi norma yoxdur. Yalnız qüvvədə olan bütün hüquq normaları və hüquq institutları kompleksinin xüsusi təhlili fəaliyyət sahəsi haqqında suala cavab verə bilər. Beləliklə, qüvvədə olan AR ƏM hansı dar, yoxsa geniş fəaliyyət sahəsini qəbul etmişdir?

Qüvvədə olan AR ƏM-in aşağıdakı maddələrinin qoyulmuş problemə birbaşa aidiyyəti vardır: 4-cü maddə («Bu Məcəllənin tətbiq edildiyi iş yerləri»), 5-ci maddə («bu Məcəllənin tətbiq edildiyi digər iş yerləri və qulluqçular»), 6-cı maddə («Bu Məcəllənin şamil edilmədiyi şəxslər»), 46-cı maddə («Əmək müqaviləsinin bağlanması və ona dəyişikliklərin edilməsi qaydası») və 258-ci maddə («Ailə-kəndli təsərrüfatlarında və ailə müəssisələrində əmək münasibətləri»). AR ƏM-in 4-cü maddəsinə görə, Əmək Məcəlləsi əmək müqaviləsi bağlamış fiziki şəxslər barəsində tətbiq olunur, deməli, bu meyara əsasən, AR ƏM-in fəaliyyət sahəsini əmək müqaviləsinin bağlandığı vətəndaşların əmək münasibətləri təşkil edir. Özü də qanunverici bu maddədə yalnız əmək qanunvericiliyinin «fəaliyyət sahəsi»ni deyil, həm də «əmək sahəsi»ni müəyyən etməyə çalışaraq göstərir ki, «Bu Məcəllə qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada Azərbaycan Respublikasının müvafiq hakimiyyət orqanlarının, fiziki və hüquqi şəxslərin təsis etdikləri mülkiyyət və təşkilati-hüquqi formasından asılı olmayaraq, Azərbaycan Respublikasının ərazisində yerləşən bütün

müəssisələrdə, idarələrdə, təşkilatlarda, eləcə də müəssisə yaradılmadan işçilərlə əmək müqaviləsi bağlanmış iş yerlərində, həmçinin onun hüdudlarından kənarında fəaliyyət göstərən Azərbaycan Respublikasının səfirliklərində, konsulluqlarında, beynəlxalq sularda Azərbaycan Respublikasının bayrağı altında üzən gəmilərdə, self qurğularında və digər iş yerlərində tətbiq edilir.¹ Həmin maddənin ikinci hissəsində göstərilir ki, «bu Məcəllə işəgötürənin xammalından (materialından), istehsal vasitələrindən istifadə etməklə əmək funksiyasını öz evində yerinə yetirən işçilərə də şamil edilir»,² yəni əmək müqaviləsi bağlamış işçilərin bəzi kateqoriyaları üçün iş yeri qismində onların evi çıxış edə bilər.

Bizim fikrimizcə, yuxarıda göstərilən normanın məzmunundan belə bir nəticə çıxır ki, qanunverici «əmək sahəsi»nin dar izahını verərək bu ad altında əməyin tətbiq olunduğu konkret yeri, yəni kimin tərəfindən yaradılmasından və harada yerləşməsindən asılı olmayaraq «iş yerləri»ni nəzərdə tutur.

AR ƏM-in 5-ci maddəsinin məzmununun təhlili göstərir ki, iş yeri qismində xarici dövlətlərin, onların fiziki və hüquqi şəxslərinin, beynəlxalq təşkilatların, eləcə də vətəndaşlığı olmayan şəxslərin Azərbaycan Respublikasında təsis etdikləri və qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş qaydada dövlət qeydiyyatına alınıb fəaliyyət göstərən iş yerləri çıxış edə bilər. Həmin maddənin ikinci hissəsində deyilir: «Bu Məcəllə dövlət qulluqçularına, habelə prokurorluq, polis və digər hüquq-mühafizə orqanlarının qulluqçularına onların hüquqi statusunu tənzimləyən normativ hüquqi aktlarla müəyyən olunmuş xüsusiyyətlər nəzərə alınmaqla şamil edilir».³ Bununla əlaqədar qeyd etməmək olmaz ki, dövlət qulluğu səlahiyyətlərini icra edən həmin subyektlərin münasibətləri sırf əmək münasibəti deyildir və

¹ Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı: Qanun, 2010, s. 42.

² Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı: Qanun, 2010, s. 42.

³ Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı: Qanun, 2010, s. 42.

heç də təsadüfi deyil ki, onlar xidməti-əmək münasibətləri adlandırılır. Deyilənlərdən belə bir nəticə çıxır ki, hüquqi tənzimləmənin sahəsi əmək hüququ predmetinin çərçivələrindən kənara çıxır. AR ƏM-in 6-cı maddəsi AR ƏM-in şamil olunmadığı şəxsləri müəyyən edir. Belə ki, AR ƏM aşağıdakı şəxslərə şamil edilmir:

a) hərbi qulluqçulara;

b) məhkəmə hakimlərinə;

c) Azərbaycan Respublikası Milli Məclisinin deputatlarına və bələdiyyələrə seçilmiş şəxslərə;

ç) xarici ölkələrin hüquqi şəxsi ilə həmin ölkədə əmək müqaviləsi bağlayıb əmək funksiyasını Azərbaycan Respublikasında fəaliyyət göstərən müəssisədə (filialda, nümayəndəlikdə) yerinə yetirən əcnəbilərə;

d) podrat, tapşırıq, komisyon, müəlliflik və başqa mülki-hüquqi müqavilələr üzrə işləri yerinə yetirən şəxslərə.¹

Lakin bizim fikrimizcə, bu halda qanunverici o qədər ardıcıl olmamışdır, çünki AR ƏM-in 46-cı maddəsi yalnız fərdi əmək müqavilələrinin bağlanmasını deyil, həm də belə deyilən kollektiv əmək müqaviləsinin bağlanmasına icazə verir. AR ƏM-in 46-cı maddəsinin ikinci hissəsinə görə, «əmək müqaviləsi kollektiv qaydada da bağlanıla bilər. Müvafiq işlərin görülməsi, xidmətlərin göstərilməsi (tikinti-təmir, yükləmə-boşaltma, məişət, ticarət, əkin-biçin, heyvandarlıq işləri) iki və daha çox işçi qrupu tərəfindən kollektiv halda həyata keçirilməklə əmək müqaviləsinin bağlanmasına kollektivin (briqadanın, işçi qrupunun) hər bir üzvünün yazılı razılığı ilə yol verilir. Bu halda işçilər işəgötürənlə kollektiv əmək müqaviləsi bağlamaq üçün bir nümayəndəsini müvəkkil edir».² Lakin xidmət şəklində həyata keçirilən sadalanan fəaliyyət növləri özünün iqtisadi mahiyyəti etibarilə sahibkarlıq fəaliyyətinin növlərindən biri

¹ Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı: Qanun, 2010, s. 42-43.

² Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı: Qanun, 2010, s. 67.

olub, mülki qanunvericilik normaları ilə tənzimlənilir. Beləliklə, əmək qanunvericiliyi əmək hüququnun subyektləri kimi işçilərin əməyinin tənzimlənməsi hədudlarından kənara çıxır (AR ƏM-in 3-cü maddəsinin ikinci bəndi) və buna görə də dövlətimizin əmək hüququnun geniş fəaliyyət sahəsindən danışmaq üçün əsas vardır.

Nəhayət, AR ƏM-in 258-ci maddəsinin təhlilinə keçək. Həmin maddədə təsbit olunmuşdur ki, ailə-kəndli təsərrüfatlarının üzvlərinə və ailə müəssisələrinin üzvlərinə əmək qanunvericiliyinin qüvvəsi şamil olunur, hər halda ailə-kəndli və ailə təsərrüfatları üzvlərinin şəxsi əməkli iştirakına əsaslanan münasibətlər (onları kooperativdaxili münasibətlər adlandıraraq), AR ƏM-in 258-ci maddəsində göstərilədiyi kimi, qüvvədə olan Əmək Məcəlləsinə zidd olmamalıdır. Deməli, AR ƏM-in 258-ci maddəsinin məzmunu da göstərir ki, indi qüvvədə olan AR ƏM-in konsepsiyası «dar sahə»dən daha çox «geniş sahə» konsepsiyasına uyğundur.

Əmək hüququ nəzəriyyəsi sahəsində görkəmli mütəxəssis olan R.Z.Livşits hələ keçən əsrin 80-ci illərinin ortalarında əmək qanunvericiliyinin inkişafını müəyyən dərəcədə qabaqlayaraq yazırdı: «Kollektiv əmək, birincisi, dövlət mülkiyyətinə, ikincisi, kollektiv mülkiyyətə əsaslanan müəssisələrdə, idarələrdə, təşkilatlarda, üçüncüsü, şəxsi mülkiyyət sahəsində, yəni haqq müqabilində ayrı-ayrı şəxslərin yanında həyata keçiriləcəkdir. Hər üç sahə əmək qanunvericiliyinin tənzimlənmə sahəsinə aiddir». Diqqət yetirmək lazımdır ki, yuxarıda gətirilən iqtibasın müəllifi «əməyin üç sahəsi» – «əmək qanunvericiliyinin tənzimlənmə sahəsi» terminindən istifadə edərək üç sahənin hər birini mülkiyyət formaları ilə bağlayır və həmin anlayışları oxşar «hüquqi tənzimlənmə sahəsi» kateqoriyası ilə eyniləşdirmir.

Lakin əmək sahəsinin sərhədlərinin müəyyən edilməsi heç də əmək qanunvericiliyi normalarının artıq yuxarıda (AR ƏM-in 5-ci, 46-cı, 258-ci maddələrinin nümunəsində) göstərdiyimiz kimi, digər, yəni əmək müqaviləsi bağlamamış şəxslərin əmək üzrə ic-

timai münasibətlərinə tətbiq oluna bilməz. Hələ vaxtilə L.S.Tal yazırdı ki, muzdlu işçinin və kiçik podratçının vəziyyəti arasındakı fərq böyük deyildir. Xüsusilə muzdlu işçiyə müəyyən müstəqillik verildikdə, yaxud işəmuzd haqq müqabilində müəyyən işlər həvalə olunduqda, yaxud kiçik podratçı işəgötürənin göstərişlərinə tabe olmaq məcburiyyətində qaldıqda zahiri cəhətdən onların fərqi çətinliklə nəzərə çarpır.¹ Təsadüfi deyil ki, SSR İttifaqı və müttəfiq respublikaların Əmək Qanunvericiliyi Əsaslarının və müttəfiq respublikaların gələcək əmək qanunları məcəllələrinin işlənilib hazırlanması zamanı əmək hüququnun predmetinin və metodunun dəyişdirilməsi və kolxoz və kooperativlərin nizamnamələri ilə müəyyən olunan xüsusiyyətlər nəzərə alınmaqla kolxozların və digər kooperativ təşkilatların üzvlərinin əməyi üzrə münasibətlərin əmək hüququnun predmetinə daxil edilməsinin zəruriliyi haqqında çoxlu istəklər ifadə olunmuşdur.

Bizim fikrimizcə, «əmək sahəsi» və «hüquqi tənzimləmə sahəsi» kateqoriyalarının qiymətləndirilməsi baxımından son vaxtlar geniş yayılmış əməyin iki əsas növü – iqtisadi cəhətdən müstəqil əməyə və iqtisadi cəhətdən qeyri-müstəqil əməyə bölünməsi nəzəriyyəsi mühüm rola malikdir. Y.B.Xoxlovun fikrincə, ən yüksək müstəqillik dərəcəsinə fərdi işçi – mülkiyyətçi malikdir (onun əməyi həm təşkilati, həm də iqtisadi cəhətdən müstəqildir). Müstəqil əmək nə istehsal etməyi, nə qədər vaxtı işləməyi və dincəlməyi, öz əməyinin nəticələrini necə realizə etməyi və alınan gəlirdən necə istifadə etməyi özü həll edən əmək fəaliyyətinin subyektinin özünün təşkil etdiyi əməkdir.² Daha sonra müəllif qeyd edir ki, qeyri-müstəqil əməkdə bilavasitə əməyin təşkili və gəlirin bölüşdürülməsi ilə bağlı olan bütün yuxarıda sadalanan məqamları işlərin icraçısının özü deyil, başqa sub-

¹ Таль Л.С. Трудовой договор: Цивилистическое исследование. Ч.1. Общие учения. Ярославль, 1913, с. 194.

² Курс российского трудового права. В 3 т. Т.1: Общая часть/Под ред. Е.Б.Хохлова. СПб, 1996, с. 89-107.

yekt – mülkiyyətçi-işəgötürən həll edir. Bu halda biz sırf mizdlu əməklə, başqa şəxsın xeyrinə əməklə qarşılaşırıq. Məhz qeyri-müstəqil əmək (iqtisadi cəhətdən asılı əmək) əmək hüququ predmetini əmələ gətirən ictimai-əmək münasibətlərinin (mizdlu əmək münasibətlərinin) ən geniş sahəsini təşkil edir.¹

Elə görünə bilər ki, yuxarıda göstərilən baxışın bizim tədqiq etdiyimiz problemə, yəni «əmək sahəsi» adlandırılan kateqoriyaya heç bir aidiyyəti yoxdur. Lakin deyilənləri ümumiləşdirərək kifayət qədər dəqiqliklə söyləmək olar ki, mizdlu işçilərin əmək sahəsi qeyri-müstəqil (asılı) əməkdir. Başqa sözlə, əmək sahəsi dedikdə belə fəaliyyətin həm iqtisadi, həm də hüquqi cəhətdən mizdlu əmək formasında çıxış etməsi, bu zaman yerinə yetirilən işin növünün, 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 təşkil formaları (təşkilati-hüquqi formalarının) əhəmiyyət kəsb etməsi şərtlə əmək fəaliyyətinin hər hansı sahəsini başa düşürük.

Müstəqil əmək sahəsinə isə biz işləyənlərin istehsal vasitələrindən ayrılmamış hissəsini, yəni həmin istehsal vasitələrinin mülkiyyətçisi, yaxud həmmülkiyyətçisi olan şəxsləri aid edirik. Buna görə də əmək prosesinin özünün hüquqi tənzimlənməsinə ehtiyac yoxdur, o, özünüidarə (daxili nizamnamə ilə özünütənzimləmə) əsasında qurulur. Belə ki, ailə müəssisələrində (AR ƏM-in 258-ci maddəsi) nə əmək ölçüsünü, nə iş vaxtı rejimini tənzimləməyə, nə işə mizd qiymətləri, nə də növbəti məzuniyyətin müddətini və s. müəyyən etməyə zərurət var.

İstehsal kooperativləri üzvlərinin əməyi, habelə üzvləri istehsal vasitələrinin və digər əmlakın həmmülkiyyətçisi olan digər kollektiv müəssisələrin əməyi tənzimlənir. Buna görə də, bizim fikrimizcə, müstəqil əmək adamları üçün əməyin tətbiqi sahəsi,

¹ Курс российского трудового права. В 3 т. Т.1: Общая часть/Под ред. Е.Б.Хохлова. СПб, 1996, с. 89-107.

yaxud əmək qabiliyyətinin tətbiq sahəsi onların mülkiyyətində olan istehsal vasitələridir. AR Konstitusiyasında mülkiyyətin aşağıdakı növləri təsbit olunmuşdur: dövlət mülkiyyəti, xüsusi mülkiyyət və bələdiyyə mülkiyyəti (maddə 13). AR Konstitusiyasının 29-cu maddəsində isə hər kəsin mülkiyyət hüququ təsbitini tapmışdır. Bu mülkiyyət növləri bir çox cəhətdən həm müstəqil əmək, həm də qeyri-müstəqil əmək sahələrini qabaqcadan müəyyən edir. K.Marksın ifadəsinə görə, keçmiş əmək canlı əmək üzərində hökmrandır.¹ Artıq yuxarıda qeyd etdiyimiz kimi, hakim mülkiyyət forması əməyin ictimai (sosial) təşkilinin əsas formasını qabaqcadan müəyyən edir. Buna görə də müstəqil əmək və qeyri-müstəqil əmək sahəsi arasında fərqi yalnız əsas mülkiyyət formaları (növləri) müstəvisində deyil, həm də əməyin təşkilinin müxtəlif formalarında olduğunu hesab etmək üçün əsas vardır. Deyilənlərə əsasən belə bir nəticəyə gəlmək olar ki, bazar istehsal münasibətləri şəraitində əsas mülkiyyət formaları ilə eyni sayda əməyin ictimai təşkil forması mövcuddur, onlar məcmu halda əməyin ictimai təşkilinin vahid və bütöv tipini, yaxud bazar tipli əməyin ictimai (sosial) təşkilini əmələ gətirir. Bazar şəraitində real surətdə mövcud olan əməyin təşkilinin müxtəlif üsullarını vahid sistemdə birləşdirən mərkəzi amil qismində həm əməyin müstəqil formalarında (iş növlərində), həm də qeyri-müstəqil, asılı əməkdə eyni dərəcədə istifadə (tətbiq) olunan) iş qüvvəsi çıxış edir.

Deyilənlərdən belə bir məntiqi nəticə çıxır ki, mülki hüquq elminin tez-tez istifadə etdiyi «əmək sahəsi» termini əmək hüququ elmində və əmək qanunvericiliyində işlədilən «əmək sahəsi» termini ilə sinonim təşkil etmir. Belə ki, sahibkarlar üçün «əmək sahəsi» qismində, bir qayda olaraq, onların şəxsi, yaxud kollektiv mülkiyyətində olan istehsal vasitələri çıxış edir. Bir sözlə, sahibkarlıq fəaliyyəti, bir qayda olaraq, xüsusi mülkiyyətə əsaslanır. Bu, sahibkar

¹ Маркс К., Энгельс Ф. Том 31, с. 197.

əməyinin bəzi aralıq formalarının mövcudluğunu inkar etmir. Belə ki, mülki hüquq normalarına görə, sahibkarlar sırasına müəssisələrin, kommersiya təşkilatlarının onların mülkiyyətçisi olmayan rəhbərləri çıxış edə bilirlər, habelə podrat və s. müqavilə bağlayan şəxslər sifarişin yerinə yetirilməsi prosesində materiallardan və digər vasitələrdən istifadə edə bilirlər (AR MM-in 752-ci maddəsi).

«Əmək sahəsi» termininin əməyi və əmək münasibətlərini tənzimləyən, BMT, BƏT, Avropa Şurası (AŞ), Avropa İttifaqı (Aİ) tərəfindən qəbul edilmiş beynəlxalq normativ aktlarda təsbitini tapmış izahı müəyyən elmi maraq doğurur.

Belə ki, BMT Baş Məclisinin 1948-ci il dekabrın 10-da qəbul etdiyi İnsan hüquqları haqqında Ümumi Bəyannamə insanın təbii (ayrılmaz) hüquqları sistemini fərqləndirmişdir (maddə 23) və o, aşkar surətdə muzdlu əmək şəxslərinin mənafeələrinin müdafiəsinə yönəlmişdir.

BƏT-in çoxlu konvensiya və tövsiyələri də əsasən, muzdlu əməyin müdafiəsi üzərində cəmləşir. Eyni zamanda, BƏT-in mövqeyində təkamül baş verir və onun bir çox normativ müddəaları yalnız əmək münasibətlərinin əmək müqaviləsi formasında rəsmiləşdirildiyi zəhmətkeşlərin müdafiəsi çərçivəsindən kənara çıxır. İ.Y.Kiselyov yazır: «Qeyd etmək lazımdır ki, BƏT-in normativ aktları əmək hüququnun problematikası, onun tənzimləmə predmeti hüddullarından kənara çıxır. Onlar sosial siyasət məsələlərinin geniş dairəsinə toxunur və sosial təminat hüququna, zəhmətkeşlərin asudə vaxtına, işçilər üçün mənzil tikintisinə, onlara məişət xidməti göstərilməsinə, əməyin statistikasına, texniki peşə təliminə və peşəyönlülmünə, əməyin idarə edilməsi üzrə dövlət orqanlarının fəaliyyətinin təşkilinə dair müddəaları təsbit edir»¹. Müəllif daha sonra qeyd edir: «Bir çox aktlar yalnız asılı (muzdlu) işçilərə deyil, həm də müstəqil

¹ Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право: Учебник для вузов. М.: Дело, 1999, с. 464.

işçilərə aiddir...».¹ K.N.Qusov və V.N.Tolkunovanın fikrincə, BƏT konvensiyalarının və tövsiyələrinin üç fəaliyyət sahəsi fərqləndirilməlidir: «Universal, yəni əməyin tətbiqi sahəsindən asılı olmayaraq bütün işçilərə şamil olunan fəaliyyət sahəsi; ümumi fəaliyyət sahəsi və dar (ixtisaslaşdırılmış) sahə».² Həqiqətən, BƏT-in bir çox konvensiya və tövsiyələrinin məzmununun təhlili göstərir ki, söhbət onların geniş tətbiq sahəsindən gedir, onların əhatə etdikləri zəhmətkeşlərin dairəsi həm sənaye, həm də qeyri-sənaye, yəni həm istehsal, həm də qeyri-istehsal sahələrini ehtiva edir. Belə ki, məsələn, BƏT-in «Kollektiv danışıqlara köməklik edilməsi haqqında» 154 sayılı Konvensiyasında (1981-ci il) deyilir ki, bu konvensiya iqtisadi fəaliyyətin bütün sahələrinə şamil olunur.³ Lakin əməyin beynəlxalq tənzimlənməsinin daha bir qanunauyğunluğunu qeyd etməmək olmaz: onun keyfiyyət parametrləri, keyfiyyət xarakteristikaları da dəyişir, çünki adi olan əməyin və əmək münasibətlərinin mühafizəsi, yaxud əməyin mühafizəsi hüququnun təmin edilməsi funksiyasının yerinə yetirilməsi ilə yanaşı, sosial müdafiə funksiyası mühüm yer tutmağa başlamışdır.

Beləliklə, qeyd etmək olar ki, BƏT-in əmək haqqında beynəlxalq normaları təsbit edən aktları (konvensiya və tövsiyələr) kifayət qədər aydın ifadə olunmuş qanunauyğunluğa, yəni fəaliyyət sahəsinin daim genişlənməsi meylinə malikdir, əksər dünya dövlətlərinin əmək qanunvericiliyi, o cümlədən ölkəmizin əmək qanunvericiliyi beynəlxalq əmək hüququ normalarının təsiri altında əmək sahəsində bu sahənin predmetini təşkil edən ictimai münasibətlərin dairəsini genişləndirir.

¹ Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право: Учебник для вузов. М.: Дело, 1999, с.465.

² Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник. М., 2003, с. 467-469.

³ BƏT-in «Kollektiv danışıqlara köməklik edilməsi haqqında» 154 sayılı Konvensiya / Beynəlxalq Əmək Təşkilatı. Konvensiyalar və tövsiyələr. Bakı, 1996. s. 580

1.2. Vətəndaşların əmək sahəsində əsas hüquqlarının sosial-hüquqi mahiyyəti və təsnifatı

Cəmiyyətin bütün sahələrinin geniş surətdə demokratikləşdirilməsi, xüsusilə mülkiyyət növlərinin və formalarının müxtəlifliyini doğurmuş özəlləşdirmə yeni iqtisadiyyatın – bazar iqtisadiyyatının formalaşmasının fundamental ilkin şərtlərini təşkil etmişdir ki, bu da, öz növbəsində, iş qüvvəsinin əməyə cəlb edilməsinin sosializm üçün ənənəvi üsullarının kökündən dəyişməsinə gətirib çıxarmış və işəgötürmənin əməyin sosialist ictimai təşkilinə (ƏSİT) xas olmayan müxtəlif yeni formalarını (məsələn, fərdi əmək fəaliyyəti, sahibkarlıq fəaliyyəti, kooperativlərdə, ailə müəssisələrində, fermer təsərrüfatlarında və digər təşkilati hüquqi formalarda əmək) doğurmuşdur.

Əməyin təşkili və idarə olunması üsullarında baş verən köklü dəyişikliklər labüd surətdə əvvəllər qüvvədə olan hüquq prinsipləri sisteminin və vətəndaşların Azərbaycan SSR-in 1978-ci il konstitusiyası ilə müəyyən edilmiş konstitusion hüquqları sisteminin də dəyişməsinə səbəb olmuşdur. Azərbaycan Respublikasının 1995-ci il Konstitusiyasının strukturu, deməli, həm də sistemi əvvəlki Konstitusiyadan köklü surətdə fərqlənir. AR Konstitusiyasının həqiqi demokratizminin başlıca, müəyyənədicisi meyarını şəxsiyyətin azadlığı ölçüsünün öz təsbitini tapması təşkil edir. Əgər Azərbaycan SSR-in 1978-ci il Konstitusiyasında birinci dərəcəli yer dövlət hakimiyyəti mexanizminin müəyyən edilməsinə (təsbitinə) verilibsə, şəxsiyyətin əsas hüquq və azadlıqlarına isə ikinci dərəcəli yer ayrılırdısa, AR 1995-ci il Konstitusiyasında üstünlük insan və vətəndaş hüquq və azadlıqlarına verilir və heç də təsadüfi deyil ki, dövlətimizdə ilk dəfə hüquq və azadlıqlar konstitusiya quruluşunun əsaslarını təsbit edən fəsilə (AR Konstitusiyasının «Dövlətin əsasları» adlanan II fəslə) bəyan olunmuşdur, 12-ci maddədə isə müəyyənləşdirilir ki,

«insan və vətəndaş hüquqlarının və azadlıqlarının, Azərbaycan Respublikasının vətəndaşlarına layiqli həyat səviyyəsinin təmin edilməsi dövlətin ali məqsədidir». ¹ İnsan, onun hüquq və azadlıqları ali dəyərlərdir. M.V.Baqlay düzgün olaraq yazır ki, «ali dəyər» ifadəsi hüquqi deyil, mənəvi kateqoriyadır. Lakin o, konstitusiyanın mətnində verildikdə hüquqi kateqoriyaya, yəni cəmiyyətin bütün – həm hakimiyyətə malik olan, həm də hakimiyyətə malik olmayan üzvləri üçün məcburi qaydaya çevrilir». ²

Beləliklə, həqiqi demokratizmin meyarı qismində insanın dövlət üçün yaradıldığını, əksinə, dövlətin insan naminə yaradıldığını ifadə edən ümumbəşəri humanizm prinsipi çıxış edir. Konstitusiyanın strukturundakı radikal dəyişiklik (fəsillərin düzülüşünün dəyişdirilməsi) mürəkkəb olduğundan konsepsiyanın özünün, ideologiyanın mahiyyətinin özünün köklü surətdə dəyişdirilməsini ifadə edirdi.

Y.İ.Kozlova qeyd edir: «Sovet dövrünün bütün konstitusiyalarında əvvəlcə sosial-iqtisadi hüquqlar, sonra siyasi və şəxsi hüquq və azadlıqlar təsbit olunurdu. Bu, fərqli prioritetlər sistemini göstərirdi, bu zaman şəxsi hüquqlar ikinci dərəcəli hüquqlar kimi arxaya sıxışdırılırdı». ³

Əgər «inkişaf etmiş sosializmin» konstitusiyasında mənafeələrin şkalası birmənalı ifadə olunmuş, əslində, dövlət mənafeləri ilə eyniləşdirilən ümumi mənafedən, yəni ictimai mənafedən istiqamət götürürdüsə, kollektiv (korporativ) mənafeələr şəxsi mənafeələr üzərində üstünlüyə malik idisə, yeni konstitusiya fərdi mənafeələrdən çıxış edir. Bizim fikrimizcə, bu doktrina AR 1995-ci il Konstitusiyasının məhək daşığıdır. Əgər totalitarizm dövründə insan, bir

¹ Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası. Bakı: Qanun, 2009, s. 7

² Баглай М.В. Конституционное право Российской Федерации: Учебник. М.: ЮРПА, 2002, с. 101.

³ Козлова Е.И., Кутафин О.Е. Конституционное право России: Учебник. М.: Юрист, 2003, с. 258.

növ, dövlətə məxsus idisə, dövlət insanın taleyini öz mülahizəsinə görə müəyyən edirdisə, müasir Azərbaycan dövləti posttotalitar dövlət olaraq yalnız şəxsiyyətin Konstitusiyaya və digər qanunlarla müəyyən olunmuş hüquq və azadlıqlarının tam həcmdə tanınmasına təminat verməyib, həm də onlara riayət olunması, onların təmin və müdafiə olunması vəzifəsini öz üzərinə götürür. AR Konstitusiyasında bəyan olunmuş hüquq və vəzifələrə malik olma eyni zamanda onu ifadə edir ki, öz orqanlarının şəxsinə dövlət nəinki onlara qəsd etməməlidir, o, vətəndaşların ictimai sistemin bütün fəaliyyət sahələrində müstəqil subyekt qismində çıxış etməsini «qadağan olunmayan hər şeyə icazə verilir» prinsipi əsasında təmin etməlidir. Bu isə, öz növbəsində, tədricən hüquqi dövlətin və vətəndaş cəmiyyətinin yaradılması üçün mütləq şərtidir.

Alimlər hüquqi dövlətin təbiətini təhlil edərkən, bir qayda olaraq, diqqəti insan və vətəndaşın hüquq və azadlıqları üzərində cəmləşdirirlər. Demək olar ki, məhz şəxsiyyətin azadlığı hüquqi dövlətin ayrılmaz keyfiyyəti, ayrılmaz xassəsidir. Görkəmli alman hüquqşünas alimi Y.Şmidt-Asman yazır: «Hüquqi dövlətin konkret təzahürləri qismində əsas hüquqlar çıxış edir...».¹ A.V.Polyakovun fikrincə, «hüquqi dövlətin liberal konsepti dövlət hakimiyyətinin insan və vətəndaşın hüquq və azadlıqlarının aliliyinin həyata keçirilməsi kimi başa düşülən hüquqa tabeçilik kimi təşkilini nəzərdə tutur».² Y.A.Lukaşova isə hüquqi dövləti belə xarakterizə edir: «Hüquqi dövlət hakimiyyətin haqlarının insan hüquq və azadlıqları ilə məhdudlaşdırılması formasıdır... Buna görə də dövlətə münasibətdə insan hüquqlarının prioriteti hüquqi dövlətin ilkin müəyyənedici, sistemyaradıcı əlaməti olub, onun insan hüquq və azadlıqla-

¹ Шмидт-Асман Е. Правовое государство//Государственное право Германии. Т.1, М., 1994, с. 55.

² Поляков А.В. Общая теория права: Проблемы интерпретации в контексте коммуникативного подхода: Курс лекций. СПб.: Издательский дом Санкт-Петербургского университета, 2004, с. 584-585.

rının həyata keçirilməsinə: dövlət və cəmiyyət həyatının hüquq, hakimiyyət bölgüsü, fərdin və dövlətin qarşılıqlı məsuliyyəti prinsipləri əsasında qurulmasına xidmət edən digər əlamətlərini şərtləndirir. Hüquqi dövlətin məqsədi fərdin azadlığının sərhədlərinin təmin edilməsi, hüquqla təsbit olunmuş azadlıq məkanının pozulmasının yolverilməzliyi, hüquqa əsaslanmayan zorakı tədbirlərin tətbiqinin qadağan edilməsidir».¹

Sovet dövrü hüquq elminin görkəmli nümayəndəsi A.A.Malitskinin hüquqi dövlət konsepsiyası mühüm elmi maraq doğurur. Onun fikrincə, «hüquqların daşıyıcısı qismində şəxsiyyət deyil, ictimai münasibətlərin müəyyən sistemini müəyyən edən təşkilat kimi dövlət çıxış edir... Qanunla qadağan olunmayan hər şeyə icazə verilmiş hesab olunur, lakin sovet quruluşunda bu müddəə əks müddəaya tabe olmalıdır: «yalnız qanunla nəyə icazə verilənlər qadağan olunmur», çünki hüquqların daşıyıcısı və mənbəyi qismində şəxsiyyət deyil, dövlət çıxış edir».²

Müasir hüquqi dövlətin əsas əlamətləri ümumi hüquq nəzəriyyəsi sahəsində mütəxəssislər tərəfindən ətraflı təhlil olunur. Onların sırasına daha çox aşağıdakılar aid edilir: hüququn və qanunun aliliyi, yəni ictimai həyatın bütün sahələrində qanunun və hüququn real hökmranlığı; hakimiyyətin bölgüsü prinsipinin real təcəssümü; vətəndaşların hüquq və azadlıqlarının təminatlılığı və vətəndaşlarla dövlətin bir-birinə münasibətdə qarşılıqlı məsuliyyəti; qanunvericiliyin daxili vahidliyi və ziddiyyət təşkil etməməsi; ölkədə vətəndaş cəmiyyətinin mövcudluğu və s.³ A.B.Vengerov göstərir: «Hüquqi dövlət və vətəndaş cəmiyyəti təkamül yolu ilə təşəkkül tapır. Buna görə də hüquqi dövlət vətəndaş cəmiyyətinin təşəkkü-

¹ Общая теория прав человека/Под ред. Е.А.Лукашевой. М.: НОРМА, 1996, с. 70.

² Малицкий А.А. Советская конституция. Харьков, 1925, с. 48-49.

³ Венгеров А.Б. Теория государства и права: Учебник. М.: Новый Юрист, 1998, с.609-620.

lünün amili qismində çıxış edir, eynilə vətəndaş cəmiyyəti hüquqi dövlətin formalaşmasına təsir göstərir».¹

Vətəndaşların əmək münasibətləri sahəsində əsas (konstitution) hüquqlarının nəzəri problemlərinin təhlilinə AR Konstitusiyası ilə müəyyən olunmuş bütün hüquq və azadlıqlar sisteminin təsnifatından başlamaq daha məqsədəuyğun olardı. Bu metodologiya bizə həm araşdırılan obyektin sosial-hüquqi mahiyyətini, yəni vətəndaşların əmək sahəsində hüquqlarının konstitution-subyektiv məcmusunu, həm də bütöv və sabit sistemi təşkil edən digər hüquqların sosial-funksional təbiətini daha dərinədən anlamağa imkan verərdi. Bütövlükdə hüquq normalarının, o cümlədən konstitusiyaya hüququ kimi bir sahənin normalarının geniş rəngarəngliyi, habelə onların tənzimləyici rolunun fərqlənməsi zəruri surətdə ətraflı təsnifləşdirmə tələb edir.

Qeyd etmək lazımdır ki, hüquq elminə bütövlükdə hüquq normalarının müxtəlif təsnifatları məlumdur, ayrıca hüquq sistemi sahəsi səviyyəsində də onların təsnifatları, o cümlədən konstitusiyaya hüququ normaları, habelə əmək hüququ normalarının təsnifatları məlumdur. Bir çox müəlliflər hüquq normalarını onların funksional roluna görə təsnifləşdirərək tənzimləyici və mühafizəedici normalara ayırırlar. Digər müəlliflər hüquq normalarını hüquqi tənzimləmənin predmetinə və metoduna görə, müəlliflərin üçüncü qrupu fəaliyyət sahəsinə və hüquqyaratma subyektlərinə və digər əsaslara görə təsnifləşdirirlər. O.E.Leystin fikrincə, «vətəndaş cəmiyyətinin təşəkkülü bütün hüquq normalarının xüsusi hüquq normalarına və ümumi hüquq normalarına bölünməsi perspektivini qabaqcadan müəyyən edir», o, həmçinin, hüquq normalarını hüquq-müəyyənədicisi, vəzifə-müəyyənədicisi və qadağanedicisi, imperativ və dispozitiv, müəyyən və nisbi müəyyən, hüquq bərpaedicisi, cərimə-

¹ Венгеров А.Б. Теория государства и права: Учебник. М.: Новый Юрист, 1998, с.618.

ləyici, cəzaverici normalara, habelə maddi və prosessual-hüquqi normalara ayırır.¹

AR Konstitusiyasında bir-birindən xeyli fərqlənən norma və müddəalar təsbit olunmuşdur. Belə ki, onun mətnində müəyyən proqram bəyanatlarına, bəyannamələrə, tarixi təcrübəyə istinadlara, tərif normalarına və s. rast gəlmək mümkündür.

Konstitusiya hüququ elmində konstitusiya hüququ normalarının bu və ya digər müəllif tərəfindən aparılan təsnifatdan asılı olaraq müxtəlif təsnifləşdirmə meyarlarından istifadə edilir. Belə ki, Y.İ.Kozlovanın fikrincə, «konstitusiya hüququ normalarına həm sahəvi mənsubiyyətindən asılı olmayaraq bütün hüquq normalarına xas olan ümumi əlamətlər, həm də onları hüquq sisteminin müstəqil hissəsi kimi fərqləndirən xüsusiyyətlər xasdır». Müəllifin fikrincə, konstitusiya hüququ normaları digər sahələrin normalarından aşağıdakı spesifik əlamətlərlə fərqlənir:

1) tənzimlənməsinə yönəldikləri ictimai münasibətlər sahəsindən asılı olan məzmun;

2) ifadə olunduqları mənbələr;

3) növ özünüəməxsusluğu: hüququn digər sahələri ilə müqayisədə ümumtənzimləyici xarakterli normaların çox hissəsini norma-prinsiplər, norma-təriflər, norma-vəzifələr təşkil edir;

4) onlarda təsbitini tapmış göstərişlərin təsisedici xarakteri. Məhz konstitusiya hüququ normaları ilkin normalar olaraq bütün digər hüquq normalarının yaradılması üçün məcburi olan qəbul edilmə qaydasını müəyyən edir;

5) bir çox konstitusiya hüququ normaları üçün konkret hüquq münasibətlərinin yaranması ilə deyil, ümumi xarakterli münasibətlərin xüsusi növü ilə bağlı olan xüsusi realizə mexanizmi;

¹ Теория государства и права: Курс лекций/Под ред. М.Н.Марченко. М., 1996, с.373-379.

6) həmin normaların münasibətlərin tənzimlənməsinə yönəl-
diyi subyektlərin spesifik xarakteri;

7) struktur xüsusiyyətləri: konstitusiya hüququ normaları üçün
hüquq normasının tərkibində fərqləndirilən əənəvi üçüzlü struk-
tur – hipoteza, dispozisiya və sanksiya xarakterik deyildir.¹

Z.A.Əsgərovun fikrincə, konstitusiya hüquq normalarının
aşağıdakı xüsusiyyətləri vardır:

1) Konstitusiya hüquq normaları təsisedici normalardır;

2) Konstitusiya hüquq normaları, adətən, əənəvi «üçelementli
quruluş»a malik olmur;

3) Konstitusiya hüquq normaları definitiv və prinsip müəyyən
edən normalardır;

4) Konstitusiya hüquq normaları bir çox hallarda özünəməxsus
realizə mexanizminə malikdir.²

V.S.Osnovinin fikrincə, konstitusiya hüququ normalarının düz-
gün istifadə və qəbul olunması üçün onların təsnifləşdirilməsinin
əsaslarının aşağıdakı yığımindan istifadə olunması zəruridir:

1) hüquqi tənzimləmə obyektı;

2) predmetin müəyyənlik dərəcəsi;

3) hüquq normasının tətbiq sahəsi;

4) məcburi göstərişin xarakteri;

5) normanın ifadə forması və hüquqi qüvvəsi;

6) onun məkana görə qüvvəsi.³

O.Y.Kutafin konstitusiya hüququ normalarının həm nəzəri,
həm də təcrübi baxımdan çox faydalı təsnifatını verərək, onların
bölünməsinin əsasında hüquqi tənzimləmə obyektini götürmüşdür.

¹ Козлова Е.И., Кутафин О.Е. Конституционное право России: Учебник. М.:
Юрнсть, 2003, с.14-21.

² Əsgərov Z.A. Konstitusiya hüququ. Dərslik, Bakı, 2006, s. 28-30.

³ Основин В.С. Нормы советского государственного права. М., 1963, с.49.

O.Y.Kutafin belə normaların bir neçə qrupunu ayırır: müəllifin fikrincə, birinci qrupu konstitusiya quruluşunun əsaslarını müəyyənləşdirən normalar təşkil edir. İkinci qrupu dövlətə mənsubiyyətlə bağlı hüquqi müddəaları və vətəndaşlıqla bağlı münasibətlərin tənzimlənməsini təsbit edən, yəni şəxsin hüquqi statusunu və dövlətlə qarşılıqlı münasibətlərini müəyyənləşdirən konstitusiya hüququ normaları təşkil edir. Üçüncü qrupu tənzimləmə obyektinə şəxsiyyətin statusunun ümumi prinsiplərindən, o cümlədən hüquq bərabərliyindən, hüquq və azadlıqların təminatlılığından, ayrılmazlığından, onların məhdudlaşdırılmasının yolverilməzliyindən, hər bir şəxsin yalnız hüquqlara deyil, həm də vəzifələrə malik olmasından ibarət konstitusiya hüququ normaları təşkil edir. Dördüncü qrupa dövlət hakimiyyəti orqanlarının növlərini, onların əsas fəaliyyət prinsiplərini, qanunverici, icraedici və məhkəmə hakimiyyəti orqanlarının hüquqi statusunu müəyyən edən konstitusiya hüququ normaları daxildir. Sonuncu, beşinci qrupu yerli özünüidarənin təşkili prinsiplərini, yerli özünüidarənin həyata keçirilməsi təminatlarını və formalarını təsbit edən konstitusiya hüququ normaları təşkil edir.¹

O.Y.Kutafinin diqqət yetirdiyi konstitusiya hüququ normalarının daha bir qrupunun üzərində dayanmamaq olmaz. Bunlar Rusiyanın federativ quruluşunu təsbit edən normalardır, bu barədə RF Konstitusiyasının 1-ci maddəsində («Rusiya respublika idarəetmə formasına malik demokratik, federativ, hüquqi dövlətdir») və bir çox başqa maddələrində deyilir. AR Konstitusiyasında federativ dövlət quruluşu müəyyən olunmamışdır, çünki o, unitar dövlət qurumudur. Digər tərəfdən, Konstitusiyanın VIII fəslində Naxçıvan Muxtar Respublikasının statusu təsbit olunmuşdur. O da qeyd olunmalıdır ki, RF Konstitusiyasından fərqli olaraq, AR Konstitusiya-

¹ Кутафин О.Е. Предмет конституционного права. М.: Юрист, 2001, с. 85-88.

sında qüvvədə olan qanunvericilik sistemini təsbit edən konstitusiya hüququ normaları qrupu vardır.

Artıq yuxarıda qeyd etdiyimiz kimi, konstitusiya hüququ normalarının elmi təsnifatı tədqiqatçıya konstitusiya hüququnun hüquqi materiyasına daha dərindən nüfuz etməyə və vətəndaşların əmək fəaliyyəti sahəsində əsas hüquq və azadlıqları sistemini daha dərindən öyrənməyə imkan verir.

Hüquqi dövlətin və vətəndaş cəmiyyətinin tədricən təşəkkülü şəraitində insan və vətəndaşın əsas hüquq və azadlıqları birinci dərəcəli əhəmiyyət kəsb edir, ən mühüm hüquqi kateqoriyaya çevrilir. Bununla birlikdə, qeyd etmək zəruridir ki, insan və vətəndaşın hüquq və azadlıqları mütləqləşdirilməməlidir.

Belə ki, İnsan hüquqları haqqında Ümumi Bəyannamənin 29-cu maddəsinin birinci hissəsinə görə, «hər bir insan onun şəxsiyyətinin azad və tam inkişafının mümkün olduğu cəmiyyət qarşısında vəzifələrə malikdir», həmin maddənin ikinci hissəsində isə deyilir: «Hər bir insan öz hüquqlarını həyata keçirərkən yalnız qanunla müstəsna surətdə başqalarının hüquqlarının lazımcınca tanınması və onlara ehtiramla yanaşılması və demokratik cəmiyyətdə əxlaqın, ictimai qaydanın və ümumi rifahın ədalətli tələblərinin təmin edilməsi məqsədilə müəyyən olunmuş məhdudiyyətlərə məruz qalmalıdır».¹ Oxşar müddəalar Mülki və siyasi hüquqlar haqqında Beynəlxalq Paktda da nəzərdə tutulmuşdur, dövlət təhlükəsizliyinin və millətin sağlamlığının mühafizəsi məqsədilə hüquq və azadlıqların mümkün məhdudiyyətlərinə yol verilir (maddə 4).²

Beynəlxalq hüquqi aktlara müvafiq surətdə AR Konstitusiyası vətəndaşların əsas vəzifələrini müəyyən edir (IV fəsil), AR Konstitusiyasının 71-ci maddəsinin üçüncü hissəsi isə yalnız aşağıdakı hallarda hüquq və azadlıqların qismən və müvəqqəti məhdudlaşdı-

¹ İnsan hüquqları haqqında Beynəlxalq Bill. Bakı: Azərneşr, 1998, s.12.

² İnsan hüquqları haqqında Beynəlxalq Bill. Bakı: Azərneşr, 1998, s.28.

rılmasına yol verir: müharibə, hərbi vəziyyət və fəvqəladə vəziyyət, habelə səfərbərlik elan edilərkən... Həyata keçirilməsi məhdudlaşdırılan hüquq və azadlıqlar haqqında əhaliyə qabaqcadan məlumat verilir. Eyni zamanda, vətəndaşların yaşamaq hüququ (maddə 27), azadlıq hüququ (maddə 28), mənzil toxunulmazlığı hüququ (maddə 30) və s. kimi konstitusion hüquqları heç bir halda məhdudlaşdırıla bilməz.

Hüquq elmində hüquq və azadlıqların vahid təsnifatı yoxdur. Bəzən hüquq və azadlıqlar mühüm (birinci dərəcəli) və az mühüm (ikinci dərəcəli) növlərə ayrılır. Belə ki, alman hüquqşünası T.Maunts hüquq və azadlıqları iki kateqoriyaya ayırmışdır: insanın əsas hüquq və azadlıqları və vətəndaşın əsas hüquq və azadlıqları. Hüquq və azadlıqların birinci qrupunun ikincidən fərqi ondan ibarətdir ki, onun tərkibinə daxil edilən hüquq və azadlıqlar təbii xarakter daşıyır, halbuki ikinci qrupa daxil edilən hüquq və azadlıqlar pozitiv xarakterə malikdir. T.Mauntsun fikrincə, «...əsas hüquqlar dövlət tərəfindən yaradılır, onun tərəfindən tanınmağa ehtiyac duymur, dövlət tərəfindən məhdudlaşdırıla, yaxud ləğv oluna bilməz. Onlar öz-özlüyündə fərdə xasdır. Onlar azadlığı yalnız qanunsuz dövlət məcburetməsindən deyil, həm də qanuni dövlət məcburetməsindən qoruyur».¹

Görmək çətin deyil ki, nəzərdən keçirilən konsepsiya mahiyyət etibarilə indi çox populyar olan, hüquq və azadlıqların təbii və pozitiv hüquq və azadlıqlara təsnifləşdirildiyi konsepsiyaya uyğundur. S.S.Alekseyev özünün «Hüququn fəlsəfəsi» monoqrafiyasında yazır: «Təbii hüquq doktrinası insan hüquqlarının mənşəyinin qaynaqlarını onun ayrılmaz, özgəninkiləşdirilməyən xassələri kimi fərqləndirir. O, insan hüquqlarını dövlətin fəvqünə qaldırır, onun pafosu dövlətin totalitar haqlarının insan hüquqları ilə məhdudlaşdırılmasına yönəlmişdir».²

¹ Маунц Т. Государственное право Германии. М., 1959, с. 150.

² Алексеев С.С. Философия права. М.: НОРМА, 1997, с.14.

Həmin müəllif daha sonra göstərir: «Pozitiv hüquq real, qanunlarda, digər sənədlərdə faktiki surətdə mövcud olan normativ tənzimləyicidir. Pozitiv hüquq özünün təbiəti etibarilə yazılı hüquqdur».¹

Lakin təbii hüquqlar pozitiv hüquqlara qarşı qoyulmamalıdır. M.B.Rəsulovun düzgün olaraq qeyd etdiyi kimi: «İnkişaf etmiş dövlətlərin müasir konstitusiya təcrübəsi təbii hüquq doktrinası ilə insan hüquqlarına bütünlüklə insana münasibətdə paternalist funksiyanı həyata keçirən dövlət tərəfindən bəxş olunmuş hüquqlar kimi pozitivist yanaşma arasında ziddiyyəti aradan qaldırmışdır».² Hal-hazırda A.V.Polyakov analoji mövqe tutur: «İnsan və vətəndaşın hüquq və azadlıqları təbiət tərəfindən verilmədiyindən, onlar müəyyən təşəkkül dövrü keçirlər. İnsan və vətəndaşın hüquq və azadlıqlarının Qərbi Avropa dövlətlərinin qanunvericilik təcrübəsində ardıcıl surətdə təsbitini tapmış bir neçə nəslə məlumdur. Əvvəlcə şəxsi hüquqlar, sonra siyasi hüquqlar təsbit olunmuşdur. Hüquqların üçüncü nəslə sosial, iqtisadi və mədəni hüquqlardır».³ A.V.Polyakovun fikrincə, hal-hazırda hüquqların növbəti, dördüncü nəslə formalaşır, onun tərkibinə ekoloji, informasiya və s. hüquqlar daxildir.⁴ Daha bir hüquq nəzəriyyəçisi V.D.Percvalov dövlət və hüquq nəzəriyyəsi dərslində qeyd edir ki, «hüquq və azadlıqlar hər bir insanın ayrılmaz xassəsi və onun varlığının mühüm əlamətləridir. Dövlət hüquqları «bəxş etmir», o yalnız hüquqları qanunda təsbit edir və onların realizəsini təmin edir. Bu halda onu hüquqi dövlət hesab etmək olar.

¹ Алексеев С.С. Философия права. М.: НОРМА, 1997, с.28-29.

² Расулов М.Б. Индивидуальный трудовой договор (контракт) в действующем трудовом праве Азербайджана. Баку: Ганун, 1998, с.35.

³ Поляков А.В. Общая теория права: Проблемы интерпретации в контексте коммуникативного подхода: Курс лекций. СПб.: Издательский дом Санкт-Петербургского университета, 2004, с.592.

⁴ Поляков А.В. Общая теория права: Проблемы интерпретации в контексте коммуникативного подхода: Курс лекций. СПб.: Издательский дом Санкт-Петербургского университета, 2004, с.592.

Dövlət təbii hüquqları nəzərə almadıqda, yaxud onları pozduqda, ləğv etdikdə, onların həyata keçirilməsinə maneçilik törətdikdə, yaxud yalnız şəxslərin müəyyən qrupunun, təbəqənin, sinfin hüquqlarının realizəsi üçün şərait yaratdıqda o, antidemokratik (avtoritar, totalitar və s.) dövlət kimi xarakterizə olunur».¹

Artıq yuxarıda qeyd etdiyimiz kimi, hüquq elmi insan hüquqları, vətəndaş hüquqları, şəxsiyyətin hüquqları anlayışları arasında çox incə sərhədlər qoyur, hüquqda fərd, subyekt və s. kateqoriyalardan da geniş istifadə olunur. «İnsan hüquqları fərdin həyatını, insan ləyaqətini və ictimai həyatın bütün sahələrində fəaliyyət azadlığını təmin edən təbii imkanlarıdır».² Bəşəriyyət onların böyük sosial dəyərini və funksional rolunu dərk edənə qədər insan hüquqları mürək-kəb tarixi inkişaf yolu keçmişdir.³

ABŞ-ın 1776-cı il İstiqlal Bəyannaməsinin və Fransanın 1789-cu il İnsan və vətəndaş hüquqları Bəyannaməsinin xarakteristikası və əsas müddəaları, ideyaları üzərində dayanmadan, BMT Baş Məclisinin 1948-ci il oktyabrın 10-da qəbul etdiyi İnsan hüquqları haqqında Ümumi Bəyannamənin bəzi hüquqi aspektlərini nəzərdən keçirək.

İnsan hüquqları haqqında Ümumi Bəyannamə insan birgəyaşayışının, dünya hüquq qaydasının əsaslarını qoymaqla, əsas insan hüquqlarını ümumbəşəri mənəvi və hüquqi dəyər kimi bəyan etməklə, insan hüquq və azadlıqlarının müdafiəsinin beynəlxalq mexanizmini yaratmış oldu.⁴ Müasir dünya üçün bu sənədin əvəzsiz dəyərini və sosial əhəmiyyətini müəyyən etməkdən ötrü 1-ci maddəni xatırla-

¹ Теория государства и права: Учебник /Отв. ред. проф. В.Д.Перевалов. М.: НОРМА, 2004, с.307.

² Теория государства и права: Учебник /Отв. ред. проф. В.Д.Перевалов. М.: НОРМА, 2004, с.304.

³ Лукашева Е.А. Общая теория прав человека. М.: НОРМА, 1996, с.46-68.

⁴ Nəzərə alınmalıdır ki, bu beynəlxalq sənədin normaları deklarativ xarakterə malik idi və bu normaların öz təminat mexanizmi yox idi. Lakin bizim fikrimizcə, bəşəriyyət tarixində ilk dəfə prinsiplə və beynəlxalq müdafiə mexanizmi yaradılmış oldu.

maq kifayətdir: «Bütün insanlar ləyaqətlərinə və hüquqlarına görə azad və bərabər doğulurlar. Onların şüurları və vicdanları var və bir-birlərinə münasibətdə qardaşlıq ruhunda davranmalıdırlar».¹

Bəyannamədə bəyan olunan hüquqların məcmusu insan fəaliyyətinin ən müxtəlif növlərini əhatə edir. Əslində, bəyannamənin strukturunun özündə insan hüquqlarının əsas təsnifatı verilmişdir, bu zaman onların bölgüsünün başlıca meyarı qismində insan fəaliyyətinin əsas sahələri çıxış edir. Bəyannamədə şəxsi (mülki) hüquq və azadlıqlara (yaşamaq, azadlıq və şəxsi toxunulmazlıq hüququ, digər şəxsi hüquq və azadlıqlar), sonra insanın dövlətin ictimai-siyasi həyatında iştirakını təmin edən siyasi hüquq və azadlıqlara,² habelə sosial-iqtisadi hüquqlara (əmək, sosial təminat, istirahət və s. hüququ) müəyyən edici yer ayrılmışdır. Əslində, hüquq və azadlıqların bclə strukturu Azərbaycan SSR-in 1978-ci il Konstitusiyasında da təsbit olunmuşdu. Sovet alimləri vətəndaşların konstitusion hüquq və azadlıqlarını təsnifləşdirərkən, bir qayda olaraq, birinci yerdə şəxsiyyətin siyasi hüquq və azadlıqlarını qoyurdular, ikinci qrupa sosial-iqtisadi və mədəni hüquqları daxil edirdilər, yalnız üçüncü qrupa şəxsi hüquq və azadlıqlar təşkil edirdi.³

Konstitusion hüquq və azadlıqların müasir təsnifatları əvvəlki təsnifatlarından daha rəngarəng olmalarına görə fərqlənir. Belə ki, Rusiya hüquqşünasları, başlıca olaraq nəzəriyyəçilər arasında üstünlük çoxüzlü (dörd və daha artıq) təsnifatlara verilir, hərçənd daha çox konstitusiya hüququ mütəxəssislərində üçüzlü təsnifatlara da

¹ İnsan hüquqları haqqında Ümumi Bəyannamə. Bakı.: Qanun, 2006, s. 2.

² «Siyasi azadlıq təbii, insandan, insanların sosial birliklərindən ayrılmaz keyfiyyət olaraq, onlara öz fikir və hərəkətlərini dövlət və cəmiyyətin siyasi hakimiyyət münasibətlərində sabitləşməyə, qaydaya yönəlmiş hüquq normalarına, mənafeclərə müvafiq surətdə ifadə etməyə imkan verir» – Человек и общест-тво: Краткий энциклопедический словарь-справочник (политология) /Под ред. Ю.С.Борцова, И.Д.Коррота. Ростов-на-Дону, «Феникс», 1997, с. 450-451.

³ Курицын В.М. Развитие прав и свобод в Советском государстве. М.: Юрид. лит., 1983, с. 164-189.

rast gəlinir. Onlardan bəzilərini nəzərdən keçirək. Y.A.Lukaşova hüquq və azadlıqları aşağıdakı dörd qrupa ayırır: şəxsi (mülki) hüquq və azadlıqlar, siyasi, iqtisadi və sosial və mədəni hüquqlar.¹ V.D.Perevalov həmin meyardan (cəmiyyətin fəaliyyət sahəsi) çıxış edərək insan hüquq və azadlıqlarının aşağıdakı yeddi qrupunu fərqləndirir: mülki (şəxsi) hüquqlar, iqtisadi hüquqlar, siyasi hüquqlar, sosial hüquqlar, mədəni hüquqlar, ekoloji hüquqlar, informasiya hüquqları.²

Bəzi nəzəriyyəçilər üçüzlü təsnifatı əsas götürərək insan hüquq və azadlıqlarının yalnız üç qrupunu fərqləndirirlər (şəxsi, siyasi, sosial-iqtisadi).³ Konstitusiya hüququ üzrə mütəxəssislər də üçüzlü təsnifata üstünlük verərək, hüquq və azadlıqları üç böyük bloka təsniflədirirlər. Y.İ.Kozlova,⁴ M.V.Baqlay belə təsnifatı əsas götürür, özü də sonuncu alim hüquq və azadlıqların üçüncü qrupuna mədəni hüquq və azadlıqları da daxil edir.⁵

Qeyd etmək çox maraqlıdır ki, MDB ölkələrinin konstitusiya hüququna dair dərslinin müəllifləri bir çox MDB dövlətlərinin konstitusiyalarının, o cümlədən AR Konstitusiyasının təhlilinə əsaslanaraq aşağıdakı blokları fərqləndirirlər: şəxsi (mülki) hüquqlar, azadlıqlar və vəzifələr, siyasi hüquqlar, azadlıqlar və vəzifələr, sosial-iqtisadi və mədəni hüquqlar, azadlıqlar və vəzifələr.⁶

Əsas insan hüquq və azadlıqlarının göstərilən böyük bloklarının daha ətraflı diferensiasiyası böyük nəzəri və təcrübi əhəmiy-

¹ Права человека: Учебник /Под ред. Е.А.Лукашевой. М.: НОРМА-ИНФРА, 2001, с. 142-172.

² Теория государства и права: Учебник /Под ред. В.М.Корельского и В.Д.Перевалова. М.: НОРМА-ИНФРА, 1998, с. 499-501.

³ Абдуллаев М.И. Теория государства и права: Учебник. СПб, 2003, с. 137-140.

⁴ Козлова Е.И., Кутафин О.Е. Конституционное право России: Учебник. М.: Юрист, 2003, с.258-288.

⁵ Баглай М.В. Конституционное право Российской Федерации: Учебник. М.: НОРМА, 2002, с.165-256.

⁶ Ковешников Е.М., Марченко М.Н.Стешенко Л.А. Конституционное право стран СНГ: Учебник. М.: НОРМА-ИНФРА, 1999, с.123-194.

yətə malikdir.¹ Belə ki, sosial-iqtisadi hüquq və azadlıqlar bloku əlavə surətdə iqtisadi, əmək hüquq və azadlıqlarına və sosial hüquq və azadlıqlara bölünür. Bu zaman bir çox müəlliflər iqtisadi hüquqlara aşağıdakıları aid edirlər: əmək hüququ, mülkiyyət hüququ, sahibkarlıq hüququ, tətıl hüququ və s. Y.A.Lukaşova yazır: «İqtisadi hüquqlar kataloqunda aparıcı yeri əmək hüququ tutur».²

Yuxarıda qeyd etdiyimiz kimi, hüquq və azadlıqların başqa əsaslara (meyarlara) görə digər təsnifatları da mümkündür. Təsnifləşdirmənin meyarı qismində hüquq və vəzifələrin bu və ya digər subyektə, bu və ya digər şəxsiyyətə mənsubluğu çıxış edə bilər, hüquqi tənzimləmənin predmetinə görə, yəni sahəvi prinsip üzrə təsnifləşdirmə də mühüm təcrübi əhəmiyyət kəsb edir. Bu tədqiqatın məqsədləri baxımından hüquq və azadlıqların, habelə vəzifələrin maddi və prosessual növlərə təsnifi prinsipial əhəmiyyətə malikdir. İndi isə İnsan hüquqları haqqında Ümumi Bəyannamənin normativ müddəalarına qayıdaraq insanın əsas ayrılmaz və özgəninkiləşdirilməyən əmək hüquqları sistemini təhlil edək.

Bəyannamənin 23-cü maddəsinin birinci hissəsinə görə: «Hər bir şəxsin əmək, sərbəst iş yeri seçmək, ədalətli və münasib iş şəraiti və işsizlikdən müdafiə hüququ var».³ Gördüyümüz kimi, bu maddədə əmək hüquqlarının dörd müstəqil növünü fərqləndirmək olar: 1) əmək hüququ; 2) sərbəst iş seçmək hüququ; 3) ədalətli və münasib əmək şəraiti hüququ; 4) işsizlikdən müdafiə hüququ.

Həmin maddənin ikinci hissəsində deyilir ki, «hər bir şəxs heç bir ayrı-seçkilik olmadan eyni iş üçün eyni əməkhaqqı almaq hüququna malikdir».⁴ Üçüncü hissədə hər bir işləyən şəxsin əməyinin, la-

¹ Теория права и государства: Учебник/Под ред. проф. В.В.Лазарева. М.: Право и закон, 2001, с.486-489.

² Права человека: Учебник/Под ред. Е.А.Лукашевой. М.: НОРМА-ИНФРА, 2001, с.161.

³ İnsan hüquqları haqqında Beynəlxalq Bill. Bakı: Azərəşr, 1998, s.10.

⁴ İnsan hüquqları haqqında Beynəlxalq Bill. Bakı: Azərəşr, 1998, s.10.

zım gələrsə, digər sosial müdafiə vasitələrilə tamamlanan, onun özünün və ailəsinin layiqli dolanışığını təmin edə bilən ədalətli və qənaətbəxş ödənilməsi hüququ təsbitini tapmışdır.

Dördüncü hissədə həmkarlar ittifaqları yaratmaq və öz maraqlarını müdafiə etmək üçün həmkarlar ittifaqlarına daxil olmaq hüququ müəyyən edilmişdir.

Bəyannamənin 24-cü maddəsində deyilir ki, «hər bir şəxsin istirahət və asudə vaxt, o cümlədən iş gününün ağlabatan hüdudu və ödənilən vaxtaşırı məzuniyyət hüququ var».¹ Eyni zamanda, qeyd etməmək olmaz ki, İnsan hüquqları haqqında Ümumi Bəyannamə hələ bəzi mühüm insan hüquq və azadlıqlarını bəyan etməmişdir. Belə ki, məsələn, orada işləyənlərin tətillik hüququ yoxdur, halbuki belə hüquq artıq qanunvericilikdə təsbitini tapmışdır. O, ABŞ-da «Əmək münasibətləri haqqında» 5 iyul 1935-ci il tarixli Vaqner Qanununda təsbit olunmuşdur. Lakin sonralar insanın əmək hüquq və azadlıqları sistemi inkişaf etdirilmiş, BMT Baş Məclisinin bir sıra paktlarında, xüsusilə 16 dekabr 1966-cı il tarixli paktlarda (Mülki və siyasi hüquqlar haqqında Beynəlxalq Pakt və İqtisadi, sosial və mədəni hüquqlar haqqında Beynəlxalq Pakt), habelə BƏT-in konvensiya və tövsiyələrində o, təkmilləşdirməyə və əlavələrə məruz qalmışdır. Göründüyü kimi, hüquqların dairəsi genişlənməmişdir və bundan başqa, İqtisadi, sosial və mədəni hüquqlar haqqında Beynəlxalq Pakt (bəyannamədən fərqli olaraq) dövlətlərin onda təsbit edilmiş müddələrin həyata keçirilməsi üzrə konkret öhdəlikləri müəyyən olunmuşdur. İqtisadi, sosial və mədəni hüquqlar haqqında Beynəlxalq Pakt ölkə qanunlarına müvafiq surətdə keçirilmək şərtilə tətillik hüququnu (8-ci maddənin d bəndi), anaların, uşaqların və yeniyetmələrin əməyinin və mənafeələrinin xüsusi mühafizəsi hüququnu (10-cu maddənin 2-ci və 3-cü bəndləri) və işçilərin bir sıra digər hü-

¹ İnsan Hüquqları haqqında Beynəlxalq bill. Bakı: Azərneşr, 1998, s.10.

huquq və azadlıqlarını, məsələn, əmək sahəsində bərabərlik prinsipini, ayrı-seçkiliyin qadağan olunmasını bəyan edir...

Mülki və siyasi hüquqlar haqqında Beynəlxalq Paktda, ümumvətəndaş hüquq və azadlıqlarından başqa, işçilər üçün yeni hüquq və azadlıqlar da bəyan olunur. Qeyd olunmalıdır ki, adları çəkilən aktlar muzzdlu əmək sahəsində mühüm əhəmiyyətə malik bir sıra konvensiyalarla tamamlanır: İrqi ayrı-seçkiliyin bütün formalarının ləğvi haqqında 7 mart 1966-cı il tarixli Konvensiya, Qadınlar barəsində ayrı-seçkiliyin bütün formalarının ləğvi haqqında 18 dekabr 1979-cu il tarixli Konvensiya, Miqrant əməkçilərin hüquqlarının müdafiəsi haqqında 1990-cı il Konvensiyası və s.

O cümlədən, əmək münasibətləri sahəsində insan hüquq və azadlıqlarının müdafiəsi üzrə beynəlxalq hüquqi mexanizm yaradılmışdır. Dövlət tərəfindən insan hüquq və azadlıqlarının pozulmasından şikayətlər, o cümlədən fərdi xarakterli şikayətlər bu məqsədlə yaradılmış xüsusi orqana – Cenevrə şəhərində yerləşən İnsan Hüquqları Komitəsinə təqdim oluna bilər. Müəyyən regional spesifiklik nəzərə alınmaqla, Avropa Şurası tərəfindən insan hüquqları və azadlıqları sistemi işlənib hazırlanmışdır. İ.Y.Kiselyov düzgün olaraq qeyd edir: «Əməyə və əmək münasibətlərinə aid Avropa normalarının əsas hissəsi 1961-ci ildə qəbul edilmiş və 1996-cı ilin mayında yenidən baxılmış Avropa Sosial Xartiyasında təsbitini tapmışdır».

Avropa Sosial Xartiyası preambuladan, altı hissədən və əlavədən ibarətdir. Mütəxəssislərin fikrincə, Avropa Sosial Xartiyasında əsas sosial hüquqlar digər normativ-hüquqi aktlarla müqayisədə daha tam şəkildə təsbit olunmuşdur. Belə ki, həmin hüquqlara aşağıdakılar aid edilmişdir:

– əmək hüququ; ədalətli əmək şəraiti hüququ; təhlükəsiz və sağlam əmək şəraiti hüququ; əməyin ədalətli ödənilməsi hüququ; təşkilatlanma hüququ; kollektiv müqavilələr bağlamaq hüququ;

uşaqların və gənclərin müdafiə hüququ; işləyən qadınların analığı-
nın qorunması hüququ; peşə yönümü hüququ; peşə hazırlığı hüququ;
sağlamlığın qorunması hüququ; sosial təminat hüququ; sosial və tib-
bi yardım hüququ; sosial rifah xidmətlərindən faydalanmaq hüququ;
ətil şəxslərin müstəqillik, sosial inteqrasiya və cəmiyyətin həyatında
iştirak etmək hüququ; ailənin sosial, hüquqi və iqtisadi müdafiə hü-
ququ; uşaqların və gənclərin sosial, hüquqi və iqtisadi müdafiə hü-
ququ; digər tərəflərin ərazisində gəlir gətirən fəaliyyətlə məşğul ol-
maq hüququ; əmək miqrantlarının və onların ailələrinin müdafiə və
yardım hüququ; cinsindən asılı olmayaraq, məşğulluq və iş məsələ-
lərində bərabər imkanlar və bərabər rəftar hüququ; məlumat və
məsləhət hüququ; əmək şəraiti və iş mühitinin müəyyənləşdirilməsi
və təkmilləşdirilməsində iştirak etmək hüququ; ahıl yaşlı şəxslərin
sosial müdafiə hüququ; əmək münasibətlərinə xitam verilməsi hal-
larında müdafiə hüququ; işəgötürənin ödəmə qabiliyyəti olmadığı
təqdirdə işçilərin öz qanuni iddialarını müdafiə hüququ; iş yerində
ləyaqəti qorumaq hüququ; ailə öhdəlikləri olan işçilərin bərabər im-
kanlar və bərabər rəftar hüququ; müəssisələrdə işçi nümayəndələri-
nin müdafiə və güzəştlər hüququ; ştat ixtisarı üzrə kollektiv surətdə
işdən çıxarılma zamanı işçilərin məlumatlandırılması və onlarla
məsləhətləşmək hüququ; yoxsulluq və sosial təcrid olunmadan mü-
dafiə hüququ; yaşayış yeri hüququ.

Biz bilərəkdən əsas sosial hüquqların kataloqunu təqdim etdik
ki, birincisi, yalnız sadalanan hüquqların universal xarakterini
deyil, həm də bəzi ifadələrin təkmil olmadığını, təkrarçılığı və
əvəzləməni nümayiş etdirərək, lakin məhz bu halda təkrarçılıq və
əvəzləmə müsbət rol oynayır.

Buna baxmayaraq, əsas sosial hüquqlar sisteminin təkmilləşdi-
rilməsi istiqamətində hələ böyük və gərgin iş aparılmalıdır.
V.A.İvanenko, V.S.İvanenko qeyd edirlər ki, «mövcud normativ hü-
quqi aktlar insanların «sosial» hüquqlara aid edilən hüquqlarının növ

və əlamətlərə görə elə geniş məcmusunu təsbit edir ki, bu onların anlaşılmasında, tətbiq prosesində və şərhində çətinliklər doğurmaya bilməz».¹ Halbuki onların verilməsi, mühafizəsi və müdafiəsi ilə bağlı olan təcürbi problemləri həll etməzdən əvvəl onların dəqiq və ziddiyyətsiz sisteminin (kataloqunun) tərtib edilməsi zəruridir. İ.A.Ledyax 2000-ci ilin dekabrında qəbul edilmiş Avropa Əsas Hüquqlar Xartiyasının elmi təhlilinə həsr olunmuş məqaləsində bir qədər fərqli aspektdə eyni fikri ifadə etmişdir.² Hərçənd qeyd olunmalıdır ki, həmin beynəlxalq hüquqi sənəd başlıca olaraq vahid normativ hüquqi aktın işlənib hazırlanması və qəbul edilməsi məqsədi güdmüşdür. 2000-ci il Avropa Əsas Hüquqlar Xartiyası, bir növ, əvvəllər qəbul edilmiş aktların məcəlləsidir. Xartiyanın qəbul edilməsi faktının özü Avropanın bir sıra aparıcı hüquqsünaşları tərəfindən Avropa İttifaqının yalnız iqtisadi deyil, həm də hüquqi birlik olmasının sübutu kimi qiymətləndirilir. Xartiya Avropa inteqrasiyasının əsas təməlinə çevrilməkdədir. 2000-ci il Xartiyası bilavasitə əsas hüquqlara həsr olunmuş 54 maddədən ibarətdir, onlar yeddi fəsilə qruplaşdırılmışdır: İnsan ləyaqəti (maddə 5); Azadlıqlar (maddə 14); Bərabərlik (maddə 7); Həmrəylik (maddə 12); Mülki hüquqlar (maddə 8); Ədalət mühakiməsi (maddə 4); Ümumi müddəalar (maddə 4). Həmrəylik adlanan IV fəsilə əsasən əmək hüquqları və sosial hüquqlar cəmləşdirilmişdir.³

MDB yarandığı andan etibarən, praktik olaraq, ictimai həyatın bütün sahələrini əhatə edən obyektiv inteqrasiya proseslərinin əks olunduğu fundamental hüquqi baza formalaşdırmağa başlamışdır.

¹ Иваненко В.А., Иваненко В.С. Социальные права человека и социальные обязанности государства: международные и конституционные правовые аспекты. СПб., 2003, с. 98.

² Ледях И.А. Хартия основных прав Европейского Союза//Государство и право, 2002, с. 51-58.

³ Ледях И.А. Хартия основных прав Европейского Союза//Государство и право, 2002, с. 51-58.

MDB-nin 1993-cü il yanvarın 22-də Minsk şəhərində Dövlət Başçılar Şurasının iclasında qəbul edilmiş Nizamnaməsinin 2-ci maddəsinə müvafiq surətdə Birliyin başlıca məqsədlərindən birini «beynəlxalq hüququn hamı tərəfindən tanınan prinsip və normalarına və ATƏT sənədlərinə müvafiq surətdə insan hüquqlarının və əsas azadlıqlarının təmin olunması»¹ təşkil edir. Özü də nizamnaməyə görə, insan hüquqlarının və əsas azadlıqlarının təmin edilməsi məsələləri MDB ölkələrinin birgə icraatına aid edilmişdir.

MDB üzvü olan dövlətlərin Assambleyası 1994-cü il oktyabrın 29-da xüsusi sənədi – Müstəqil dövlətlərin (MDB) vətəndaşlarının sosial hüquq və təminatları Xartiyasını təsdiq etmişdir. Həmin xartiyada əsas sosial hüquqların konkret siyahısı və təminatların verilməsi qaydası təsbit olunmuşdur.

MDB ölkələrinin sosial hüquqlar və təminatlar Xartiyası böyük həcmli beynəlxalq-hüquqi akt olub, preambuladan və on fəsildən ibarətdir: Məşğulluğun təmin edilməsi (I fəsil); Miqrasiya (II fəsil); Əmək münasibətləri (III fəsil); Təhlükəsizlik, gigiyena və istehsalat mühiti (IV fəsil); Sağlamlığın mühafizəsi (V fəsil); Ailənin və anaların mühafizəsi (VI fəsil); Sosial təminat (VII fəsil); Sosial məişət sahəsi (VIII fəsil); Həmkarlar ittifaqları (IX fəsil); Yekun müddəalar (X fəsil). Preambulada göstərilir ki, xartiya İnsan hüquqları haqqında Ümumi Bəyannamənin, BMT-nin sosial paktlarının və digər sənədlərinin, BƏT-in aktlarının prinsiplərinə və beynəlxalq hüququn digər normalarına əsaslanır.

Əsas prinsip kimi irqi və milli mənsubiyyətindən, cinsindən, yaşından, dini etiqadından və siyasi əqidəsindən, sosial mənşəyindən, müvafiq dövlətin ərazisində yaşayış yerindən və müddətindən, dilindən və digər göstəricilərindən asılı olmayaraq bütün dövlətlərin vətəndaşlarının sosial hüquqlarının bərabərliyi nəzərdən

¹ Müstəqil Dövlətlər Birliyinin 22 yanvar 1993-cü il tarixli Nizamnaməsi.

keçirilir. Xartiyanın 3-cü maddəsində deyilir ki, MDB üzvü olan dövlətlər öz vətəndaşlarına aşağıdakı əsas sosial hüquq və təminatları vermək barədə öhdəlik götürürlər:

– istənilən dövlətin ərazisində bərabər gəlir gətirən və şəxsi və ictimai tələbatlarının ödənilməsi ilə bağlı olan əmək hüququ;

– iqtisadi birliyin bütün ərazisində məşğuliyyət növünün və işin seçilməsi azadlığı;

– pulsuz peşəyönümü, ümumtəhsil və peşə hazırlığı, habelə yenidən hazırlıq və ixtisasartırma;

– istəyinə, qabiliyyətinə, peşə hazırlığına və təhsilinə müvafiq surətdə münasib iş tapmaqda və işə düzəlmədə pulsuz yardım;

– milli qanunvericiliyə müvafiq surətdə əhalinin sosial müdafiəyə ehtiyacı olan və iş tapmaqda çətinlik çəkən kateqoriyalarına, o cümlədən gənclərə, tənha və həddi-buluğa çatmamış uşaqları, əlil uşaqları tərbiyə edən çoxuşaqlı valideynlərə, pensiyaqabağı yaşda olan şəxslərə, beynəlmiləlçi döyüşçülərə, uzun müddət işi olmayan əlillərə, cəza çəkmiş, yaxud məhkəmənin qərarı ilə məcburi müalicədə olmuş şəxslərə əlavə məşğulluq təminatlarının verilməsi;

– müəyyən olunmuş qaydada işsiz hesab olunmuş vətəndaşlara milli qanunvericiliklə nəzərdə tutulmuş müddətdə və məbləğdə, lakin dövlətin milli qanunvericiliyi ilə müəyyən olunmuş minimum əməkhaqqı məbləğindən aşağı olmayan işsizliyə görə müavinətin verilməsi;

– qismən məşğul olmayan vətəndaşlara müavinət, yaxud kompensasiyaların verilməsi;

– peşə hazırlığı, ixtisasartırma, yaxud yenidən hazırlıq dövründə vətəndaşlara təqaüdlərin verilməsi;

– işsizlə himayəsində olan ailə üzvlərinə, habelə müəyyən olunmuş ödəniş müddətinin bitməsi ilə əlaqədar işsizliyə görə müavinət almaq hüququnu itirmiş vətəndaşlara maddi və digər yardımın göstərilməsi.

Gördüyümüz kimi, MDB dövlətlərinin Xartiyasında sadalanmış sosial hüquq və təminatların kataloqu beynəlxalq-hüquqi aktlarda təklif olunan hüquq və azadlıqlar sistemindən fərqlənir.

Lakin başlıca məqam bundan ibarətdir ki, əsas insan hüquq və azadlıqlarının, o cümlədən əsas sosial hüquqların ifadəsinə və məzmununa vahid yanaşma yoxdur. Bununla əlaqədar görkəmli mütəxəssislər V.A.İvanenko və V.S.İvanenkonun belə bir fikri ilə razılaşmamaq olmaz ki, «beynəlxalq-hüquqi aktlar və digər sənədlər hansı hüquqların «sosial hüquqlar» anlayışına daxil edilməsi sualına qənaətləndirici cavab vermir, qoyulmuş suala hüquq elmi də dəqiq cavab vermir. Burada xüsusilə böyük fikir və yanaşma müxtəlifliyi nəzərə çarpır. Əksər elmi işlərdə insanın sosial hüquqları ayrıca fərqləndirilmir və iqtisadi, sosial və mədəni hüquqların ümumi siyahısında «əriyir» ki, bu da onların mahiyyətinin və xüsusiyyətlərinin aydınlaşdırılmasını çətinləşdirir».¹

Yuxarıda göstərdiyimiz kimi, ümumi hüquq nəzəriyyəsi və konstitusiyaya hüququ sahəsində bir çox mütəxəssislər əsas hüquq və azadlıqları iri bloklara təsnifləşdirərək çox vaxt sosial, iqtisadi və mədəni hüquqları bir qrupda birləşdirir və ümumiləşdirici «sosial-iqtisadi hüquqlar» anlayışından və terminindən istifadə edirlər.² Lakin bəzi müəlliflər növdaxili təsnifat aparırlar ki, bu da çox vaxt ziddiyyətlərə gətirib çıxarır. Belə ki, «İnsan hüquqları» dərsliyinin müəllifləri əmək hüququnu və bu hüquqla bağlı digər hüquqları iqtisadi kateqoriyaya aid etmişlər.¹ Digər müəlliflər də bu məsələyə analogi qaydada yanaşırlar. Məsələn, A.V.Zinovyevin,

¹ Иваненко В.А., Иваненко В.С. Социальные права человека и социальные обязанности государства: международные и конституционные правовые аспекты. СПб., 2003, с. 103.

² Баглай М.В. Конституционное право Российской Федерации: Учебник. М.: НОРМА, 2002, с. 224-256; Уголтникова И.В., Скворцова С.А. Конституционное право Российской Федерации: Курс лекций. М.: ИНФРА, 2001, с. 68-79.

¹ Права человека: Учебник/Под ред. Е.А.Лукашевой. М.: НОРМА-ИНФРА, 2001.

İ.S.Polyaşovanın fikrincə, «təhlükəsizlik və gigiyena tələblərinə cavab verən şəraitdə əmək hüququ» iqtisadi hüquq və azadlıqlar rubrikasına aiddir, lakin iki səhifə sonra həmin müəlliflər əmək hüququnu artıq sosial-mədəni hüquq və azadlıqlara aid etmiş, bu dəfə də RF Konstitusiyasının 37-ci maddəsinə istinad etmişlər.²

Hüquqşünas alimlərin elmi yanaşmaları heç də təsadüfi olmayıb, müəyyən dərəcədə «sosial» termininin və digər törəmə anlayış və terminlərin, məsələn, «sosial yardım», «sosial tərəfdaşlıq», «sosial müdafiə» terminlərinin çoxölçülü olması ilə izah edilir. Rusiyanın özünü sosial dövlət elan etməsindən (RF Konstitusiyasının 7-ci maddəsi) bir qədər sonra Azərbaycan da eyni addımı ataraq Konstitusiyanın 16-cı maddəsində göstərmişdir ki, «Azərbaycan dövləti xalqın və hər bir vətəndaşın rifahının yüksəldilməsi, onun sosial müdafiəsi və layiqli həyat səviyyəsi qayğısına qalır». Buna görə də əsas hüquq və azadlıqlar, o cümlədən sosial hüquqlar problemi görünməmiş aktualıq kəsb etmişdir və indi yalnız hüquq elminin deyil, həm də bir sıra digər ictimai və humanitar fənlərin diqqət mərkəzindədir.

«İnsanın sosial hüquqları» anlayışının (termininin) çoxaspektliyi elmi ədəbiyyat öyrənilərkən xüsusilə parlaq surətdə nəzərə çarpır.

Həm hüquq nəzəriyyəçiləri, həm də konstitusiya hüququ və beynəlxalq hüquq mütəxəssisləri «elmi subyektivizm» nümayiş etdirirlər.³ Böyük Hüquq Lüğətinə müraciət edək. Burada insanın sosial hüquqlarına insanın (yaxud konkret dövlətin vətəndaşlarının) ona müəyyən şəraitdə dövlətdən müəyyən maddi nemətlər almağa iddia etmək imkanı verən konstitusiya hüquqlarının məc-

² Зиновьев А.В., Поляшова И.С. Основы конституционного права России. СПб., 2002, с. 77-83.

³ Иваненко В.А., Иваненко В.С. Социальные права человека и социальные обязанности государства: международные и конституционные правовые аспекты. СПб., 2003, с. 30-34.

musu kimi tərif verilir. Daha sonra qeyd olunur ki, adətən insanın sosial hüquqlarına aşağıdakılar aid edilir: sosial təminat hüququ, təhsil hüququ, sağlamlığın mühafizəsi və tibbi yardım hüququ, mənzil hüququ, uşaqların hüquqları və əlillərin hüquqları.¹ Buna diqqət yetirilməlidir ki, əsas sosial hüquqlar sırasında əmək hüququ və vətəndaşların onunla bağlı hüquqları sadalanmır. Ehtimal etmək olar ki, bu ciddi və sanballı elmi mənbənin müəllifləri əmək hüququnu insanın iqtisadi hüquqlarına aid edirlər.

Alimlər sosial hüquqları müstəqil qrup (sistem) şəklində fərqləndirmək, onların xüsusi hüquqi-sosial təbiətini vurğulamaq və onlara elmi tərif vermək yönündə çoxlu cəhdlər göstərmişlər. N.V.Putilonun məxsusi olaraq bu məsələyə həsr etdiyi «Sosial hüquqların hüquqi tənzimlənməsinin əsasları» mövzusunda namizədlik dissertasiyası diqqətəlayiqdir. Müəllif aşağıdakı tərif təklif etmişdir: «Sosial hüquqlar özü və ailəsi üçün sivil cəmiyyətin elementar nemətlərinin əlçatanlığını təmin edən layiqli mövcudluq şəraitini müstəqil surətdə təmin etməyin obyektiv surətdə mümkün olmaması halında cəmiyyət və dövlət tərəfindən müdafiə və dəstəyə təminat verən təbii, ayrılmaz imkanlar hüququdur».² Əlbəttə, sosial hüquqların göstərilən tərifini bir sıra çatışmazlıqlara malikdir. Belə bir sual yaranır: niyə söhbət «elementar nemətlərin» yalnız əlçatanlığından gedir? Müəllif bu terminə hansı mənanı verir? Əgər söhbət maddi nemətlərdən gedirsə, müəllif sosial hüquqlar sahəsini sosial (maddi) müdafiə anlayışı ilə eyniləşdirir ki, bu da tam düzgün deyildir.

Bizim fikrimizcə, əsas sosial hüquqlara tətbiqən sosial sahə yalnız vətəndaşların mövcudluğunun maddi aspektləri ilə məhdudlaşdırıla bilməz və məhdudlaşdırılmamalıdır. Vətəndaşların sosial

¹ Большой юридический словарь/Под ред. А.С.Сухарева, В.А.Крутских. М., 1990, с. 84.

² Путило Н.В. Основы правового регулирования социальных прав. Автореф. дисс.... канд. юрид. наук. М., 1999, с. 17.

hüquqlarına A.S.İvanenko və V.S.İvanenko tərəfindən verilmiş tərif daha dolğundur. Onların fikrincə, «sosial hüquqlar hər bir insanın özünün normal fizioloji, maddi və mənəvi mövcudluğu və inkişafı üçün, sosial cəhətdən ləyaqətli həyat və ictimai əhəmiyyətli fəaliyyət üçün zəruri olan müəyyən xassələrinin, mənafeələrinin və imkanlarının təmin və müdafiə edilməsi məqsədilə malik olmalı olduğu hüquq və azadlıqların cəmiyyət və dövlət tərəfindən tanınan və normativ-hüquqi aktlarda təsbitini tapmış kompleksidir».¹

Artıq qeyd etdiyimiz kimi, əsas sosial hüquqların tədqiqi ilə məşğul olmuş bir çox müəlliflər əmək hüququnu və onunla bağlı hüquqları iqtisadi hüquqlar kimi tövsif edirlər, digərləri onları vətəndaşların sosial hüquqlarına aid edirlər, lakin onlar öz mövqelərini əsaslandırmırlar.

Beynəlxalq normativ hüquqi sənədlərin öyrənilməsi də bu məsələyə aydınlıq gətirmir. Bizim fikrimizcə, hüquqların yuxarıda göstərilmiş iki qrupunun zəif diferensiasiyası «sosial» termininin çox geniş şərhə və onun mənaçə yaxın olan «ictimai» termini ilə eyniləşdirilməsi ilə izah olunur. Belə ki, Rusiya Sosiologiya Ensiklopediyasına görə, sosial «ictimai münasibətlərin (cəmiyyətdə mövcud olan münasibətlərin) bu və ya digər xassələrinin və xüsusiyyətlərinin fərdlərin, yaxud fərdlərin qruplarının konkret yer və vaxt şəraitində birgə fəaliyyətində birləşən və onların bir-birinə, özünün cəmiyyətdəki mövqeyinə, ictimai həyat təzahürlərinə və proseslərinə münasibətlərində təzahür edən məcmusudur. Sosial fərdlərin müxtəlif qruplarına xas olan, fərdlərin, ictimai münasibətlərin bu və ya digər xassələrinin birləşməsinin nəticəsi kimi çıxış edən ümumi xassədir».¹

¹ Иваненко В.А., Иваненко В.С. Социальные права человека и социальные обязанности государства: международные и конституционные правовые аспекты. СПб., 2003, с. 33-34.

¹ Российская социологическая энциклопедия /Под ред. акад. Г.В.Осипова. М.: НОРМА-ИНФРА, 1998, с. 480.

Məlum olduğu və marksistlərin, ilk növbədə K.Marksın əsaslı surətdə yazdıqları kimi, əmək və istehsal ictimai təzahürlərdir, əmək özünün təbiəti etibarilə insanların birgə, kollektiv fəaliyyətidir. Biz artıq əməyin ictimai forması və əmək sahəsi məsələlərinə yuxarıda toxunmuşuq, yalnız bunu qeyd etmək ki, iqtisadi kateqoriya olan əmək sahəsi, işçi istehsalın başlıca agentidir.² Görkəmli hüquqşünas alim O.V.Smirnov yazır: «Əmək münasibətləri iqtisadi kateqoriya olub, istehsal münasibətlərinin ayrılmaz hissəsini təşkil edir».³ Yuxarıda gətirilən dəlilləri nəzərə alaraq hüquqşünas alimlərin əmək hüququnu və onunla bağlı hüquqları vətəndaşların iqtisadi hüquqları bölməsinə aid edən qrupu ilə razılaşmaq lazımdır.

Əmək münasibətləri (əmək) obyektiv kateqoriyadır, əmək hüququ, ilk növbədə insanın və istehsal sahəsinin (istehsal münasibətlərinin), yaxud iqtisadi sahənin obyektiv əlaqəsini göstərir. Bu əlaqənin təbiəti elədir ki, o, əmək hüququnun konstitusiyada, yaxud digər normativ hüquqi aktda təsbitini tapıb-tapmamasından asılı olmayaraq mövcuddur. Bu gün dünyanın bəzi dövlətlərinin konstitusiyalarında əmək hüququ təsbitini tapmamışdır. Buna görə də əmək hüququnu insanın təbii, ayrılmaz, özgəninkiləşdirilməyən hüquqları kateqoriyasına aid edən əməkşünas alimlərin mövqeyi düzgündür.⁴ Əlbəttə, vətəndaşların əmək hüququnu bəyan etməklə, onu əsas hüquq kimi təsbit etməklə hər bir dövlət öz üzərinə onun faktiki realizəsini təmin etmək öhdəliyi götürür. Lakin xüsusi qeyd olunmalıdır ki, heç bir dövlət, onun hökuməti, yaxud digər orqanları bununla bağlı hüquqi məsuliyyət daşımır. Yalnız A.M.Qasımovun düzgün olaraq qeyd etdiyi kimi, mənəvi-siyasi məsuliyyət yarana bilər.

² Маркс К., Энгельс Ф. Соч. Т. 46. Ч. 2, с. 213.

³ Трудовое право: Учебник/Под ред. О.В.Смирнова и И.О.Снигиревой. М.: Проспект, 2010, с. 8.

⁴ Расулов М.Б. Индивидуальный трудовой договор (контракт) в действующем трудовом праве Азербайджана. Баку: Ганун, 1998.

Əmək hüququ sosial hüquqlar sırasına daxil edildikdə isə o, başqa aspektdə, ilk növbədə dövlətin əsas fəaliyyət istiqamətlərindən, onun funksiyalarından biri kimi nəzərdən keçirilməlidir.

Dövlət «sosiallıq» keyfiyyətini (xassəsini) uzun tarixi inkişaf dövrü nəticəsində əldə edir, özü də bu inkişaf cəmiyyət həyatının bütün sahələrini, ilk növbədə məhsuldar qüvvələri – iqtisadi sahəni əhatə etməlidir. Sosial dövlətə verilən aşağıdakı xarakteristika ilə razılaşmamaq olmaz. V.Torlopov göstərir: «Sosial dövlət bütün vətəndaşların sosial müdafiəsinin yüksək səviyyəsinin təmin olunduğu xüsusi dövlət tipidir».¹ Sənaye və postsənaye cəmiyyətinin təşəkkülü sosial sahədə vəziyyətə görə məsuliyyəti öz üzərinə götürən, sosial ədalət, vətəndaşların rifahı qeydinə qalmaq vəzifəsini öz üzərinə götürən sosial dövlətə tələbat yaradır.²

Əmək hüququ şəxsiyyətin iqtisadi sahədəki, istehsal sahəsində imkanlarıdırsa, əmək hüququnun sosial təyinatı onun sosial sahədə, lakin yalnız bilavasitə işçinin əməyi ilə təmin olunan hissəsində roludur. Məlum olduğu kimi, əmək hüququ əmək müqaviləsinin azad və könüllü surətdə bağlanması yolu ilə realizə olunur, ondan sonra dövlətin təminat verdiyi əməkhaqqı hüququ, istirahət hüququ, sağlam və təhlükəsiz əmək şəraiti hüququ, istehsalın idarə olunması hüququ, qocalıq, əmək qabiliyyətinin itirilməsi halında, habelə əmək qabiliyyətinin müvəqqəti surətdə itirilməsi halında maddi təminat hüququ gəlir. Bütün sadalanan hüquqlar əsas hüququn – əmək hüququnun realizəsinin nəticəsidir. S.A.İvanovun fikrincə, əmək hüququ fəhlə və qulluqçuların əsas əmək hüquqları sırasında birinci yeri tutur, məhz əmək hüququ son nəticədə digər

¹ Торлопов В. Социальное государство в России: идеалы, реалии, перспективы. СПб., 1999, с. 361.

² Буганов В. Социальные функции государства//В кн. Социальное государство: мировой опыт и реалии России. М., 2001.

hüquqlar üçün başlıca ilkin şərt qisminə çıxış edir.¹ Əmək hüququnun sosial aspekti bir sıra obyektiv səbəblərdən cəmiyyətdə onun realizəsinin çətinlik doğurduğu, yəni onun normal realizə oluna bilmədiyi hallarda, habelə subyektiv səbəblərə görə, məsələn, işə qəbuldan əsassız imtina halında xüsusilə əyani surətdə təzahür edir. Bu isə kütləvi işsizliyə və son nəticədə sosial gərginliyə, siyasi kataklizmlərə gətirib çıxarır.

Yuxarıda deyilənləri nəzərə alaraq göstərmək olar ki, əmək hüququnun faktiki realizəsi nəticəsində yaranan bütün hüquqlar (onları əmək hüququnun təminatları da adlandırmaq olar) məcmu halında əmək münasibətlərinin sosial sahəsini təşkil edir. Bu fikrin təsdiqi üçün hüququn bircə növünü – işçilərin əməkhaqqı hüququnu göstərmək olar. S.P.Mavrinin yazdığı kimi, əməyin sosiallaşması yalnız əməyin «insanlar arasında» cərəyan etməsindən, yəni ictimai, kollektiv olmasından ibarət deyil, əməyin və ondan törəmə əmək hüququnun ikili təbiətə malik olması da çox önəmlidir. Bunu K.Marks dəfələrlə göstərmişdir. R.Z.Livşits bu barədə çox obrazlı surətdə yazır: «Əmək istehsal və sosial amillərin qovuşduğu sahədir, burada istehsalın və sosial münasibətlərin hər bir cəmiyyətdə qarşıya çıxan problem və ziddiyyətləri fokusda olduğu kimi təmərküzləşir».²

Beləliklə, bizim fikrimizcə, əmək hüququnun mülkiyyət hüququ (xüsusi mülkiyyət hüququ), sahibkarlıq fəaliyyəti ilə məşğul olmaq hüququ və s. kimi hüquqlarla yanaşı iqtisadi hüquqlar sahəsinə daxil edilməsi (iqtisadi hüquqlar sisteminə aid edilməsi) tamamilə əsaslıdır. Bu hüququn həm də sosial hüquq və azadlıqlar kateqoriyasına aid edilməsi tamamilə hüquqa uyğun olacaqdır, bu za-

¹ Право на труд: советский и британский подходы (по материалам второго советско-британского симпозиума). М.: Институт государства и права АН СССР, 1990, с. 10-16.

² Лившиц Р.З. Теория права: Учебник. М., 1994, с. 157.

man yalnız onların tətbiqinin konkret aspektinin nəzərə alınması zəruridir.

BMT-nin başlıca normativ aktları (paktları), ilk növbədə İnsan hüquqları haqqında Ümumi Bəyannamə və insanın əsas hüquq və azadlıqları kataloqunu təsbit edən digər beynəlxalq-hüquqi sənədlər fonunda vətəndaşların 12 noyabr 1995-ci il tarixli AR Konstitusiyasında təsbitini tapmış əmək sahəsində əsas hüquq və azadlıqlarını nəzərdən keçirməyə çalışaq.

AR 1995-ci il Konstitusiyasında vətəndaşların əmək fəaliyyəti sahəsindəki hüquq və azadlıqlarının həcmində keyfiyyət irəliləyişi əks olunmuşdur. AR Konstitusiyasının konsepsiyasının ümumi mənasını şəxsiyyətin hüquqi statusunun xeyli yeniləşdirilməsi, şəxsiyyətə ali dəyər kimi münasibət və muzzdlu işçilərin hüquq və azadlıqlarının onlara doğulduqdan etibarən məxsusluğunun tanınması kimi müəyyən etmək olar. Əməyin azadlığı və əmək müqaviləsinin azadlığı prinsipi işçi və dövlətin qarşılıqlı münasibətlərinin keyfiyyətə yeni modelini təsbit etmişdir. Belə ki, AR Konstitusiyasının 35-ci maddəsinin III hissəsində deyilir: «Heç kəs zorla işlənilə bilməz»,¹ həmin maddənin IV hissəsində isə deyilir ki, «əmək müqavilələri sərbəst bağlanılır. Heç kəs əmək müqaviləsi bağlamağa məcbur edilə bilməz».² AR yeni Konstitusiyasının Azərbaycan SSR-in 1978-ci il Konstitusiyasından fərqi bundan ibarətdir. Azərbaycan SSR-in 1978-ci il konstitusiyasında əmək Azərbaycan SSR-in hər bir əmək qabiliyyətli vətəndaşının vəzifəsi kimi müəyyən olunurdu (maddə 58). Tarixi varislik prinsipi qorunmaqla yeni Konstitusiyada köhnə Konstitusiyada verilmiş əsas hüquqlar saxlanılır, habelə əmək hüququ (maddə 35), əməyin və əmək müqaviləsinin azadlığı hüququ (maddə 35), istirahət hüququ (maddə 37), sosial təminat hü-

¹ Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası. Bakı: Qanun, 2009, s.14.

² Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası. Bakı: Qanun, 2009, s.14.

ququ (maddə 38), işsizlikdən müdafiə hüququ (maddə 35), ədalətli və layiqli əməkhaqqı hüququ (maddə 35), əməyin və sağlamlığın qorunması hüququ (maddə 41), öz mənafelərinin müdafiəsi üçün həmkarlar ittifaqı yaratmaq hüququ daxil olmaqla birləşmək hüququ (maddə 58), tətil hüququ (maddə 36), zərərin ödənilməsinə tələb etmək hüququ (maddə 68), fərdi və kollektiv əmək mübahisələrinin həlli hüququ (maddə 36), o cümlədən məhkəmədə müdafiə hüququ (maddə 60), əmək şərafətinin və ləyaqətinin müdafiəsi hüququ (maddə 46) müəyyən olunur. Beləliklə, dövlətimizin vətəndaşlarının konstitusion hüquqları sistemi sanballı olub, ölkəmizdə əməyin normal fəaliyyəti üçün kifayətləndiricidir. Demək olar ki, vətəndaşların əmək münasibətləri sahəsində yuxarıda sadalanmış hüquqları demokratiyanın və azadlığın inkişafında özünəməxsus zirvə, sosial tərəqqinin ən yüksək nöqtəsidir. Lakin yuxarıda deyilənlər heç də nəzəri və faktiki tətbiqlə bağlı problemlərin mövcud olmadığını göstərmir.

Bununla əlaqədar hər bir ayrıca konstitusion hüququn sosial-iqtisadi və hüquqi təbiətinin təhlili önəmlidir. Konstitusion (əsas) əmək hüquqlarının və azadlıqlarının yuxarıda verilən təqdimatı və onların beynəlxalq-hüquqi aktlarda təsbit olunmuş əmək hüquq və azadlıqlarının kataloqu ilə müqayisəsi, təəssüf ki, onların bizim Konstitusiyamıza heç də tam həcmdə, yaxud ictimai-əmək münasibətlərinin bütün parametrləri üzrə daxil edilmədiyini göstərir. Bununla əlaqədar biz İ.İ. Lukaşukun belə bir fikrini bölüşürük ki, «dünyanın vahidliyi dövlətlərin hüquq sistemlərinin vahid təməlinin hissələri kimi qurulmasını tələb edir... Demokratiya prinsipi tələb edir ki, beynəlxalq və daxili hüquq qaydası ümumi demokratik prinsiplərə istinad etsin».¹ Biz artıq diqqəti buna cəlb etmişik ki,

¹ Лукашук И.И. Демократия – принцип международного сообщества XXI столетия//Государство и право на рубеже веков: Материалы всероссийской конференции. М., 2000, с. 7.

Konstitusiyamızda işçilərin ən mühüm sosial hüquqlarından biri – kollektiv müqavilələrin bağlanması hüququ, yaxud kollektiv danışıqlar aparmaq hüququ yoxdur, halbuki AR Konstitusiyasından xeyli sonra qəbul edilmiş AR Konstitusiyasında belə hüquq müəyyən olunur. Bu, AR ƏM-in «Kollektiv müqavilə və saziş» adlanan II bölməsindən irəli gəlir, 25-ci maddə isə «Kollektiv danışıqlar aparmaq hüququ» adlanır, lakin bu, heç də konstitusion təsbitin məcburi olmadığını ifadə etmir.

Konstitusiyanın özündə olmasa da, heç olmazsa, AR ƏM-də işçilərin müəssisənin (təşkilatın) idarə olunmasında iştirak hüququnun təsbiti zəruridir. Hal-hazırda belə hüquq bir çox MDB ölkələrinin Əmək Məcəlləsində təsbitini tapmışdır, məsələn, Belarus Respublikasının 26 iyul 1999-cu il ƏM-in 11-ci maddəsinin («İşçilərin əsas hüquqları») dördüncü bəndində müəyyən olunmuşdur ki, «işçilər müəssisənin idarə olunmasında iştirak etmək hüququna malikdir».² «Bu səbəbdən onların mənafeləri pozula bilməz...» RF ƏM işçilərin təşkilatın idarə edilməsində iştirak hüququna xüsusi fəsil həsr etmişdir (VIII fəsil), özündə 52-ci maddədə belə iştirakın iki əsas forması fərqləndirilmişdir: bilavasitə iştirak (bizim fikrimizcə, bazar iqtisadiyyatı şəraitində istehsalat demokratiyasının inkişaf etdirilməsi üçün bu, çox önəmlidir) və işçilərin öz nümayəndələri vasitəsilə iştirakı (nümayəndəli istehsalat demokratiyası). Bu zaman təşkilatın idarə olunmasında işçilərin iştirakı sosial tərəfdaşlığın bir forması qismində tanınır. BƏT-in «Müəssisədə müdiriyyət və zəhmətkeşlər arasında əlaqələr haqqında» 129 sayılı Tövsiyəsində (1967-ci il) deyilir ki, «zəhmətkeşlər (onların təşkilatları) və sahibkarlar (onların təşkilatları) özlərinin ümumi mənafeləri naminə müəssisələrdə həm müəssisənin səmərəli fəaliyyəti üçün, həm də zəhmətkeşlərin istəkləri baxımından müsbət əhəmiyyət daşıyan qarşılıqlı anlaşma

² Трудовой Кодекс Республики Беларусь. Минск, 1999, с. 7.

və etimad mühitinin vacibliyini etiraf etməlidir».¹ Unutmaq olmaz ki, sovet dövründə də fəhlə və qulluqçuların müəssisələrin (idarələrin, təşkilatların) idarə olunmasında iştirakı məsələsinə böyük diqqət yetirilmişdir, təkcə Azərb.SSR-in 1971-ci il ƏQM-nin 24-cü maddəsini göstərmək kifayətdir.

Tədqiq olunan mövzu və yuxarıda deyilənlər baxımından Konstitusiyada təsbitini tapmış əmək sahəsindəki hər bir əsas hüququn iqtisadi-hüquqi və sosial-hüquqi təbiətinin aydınlaşdırılması böyük maraq doğurur. Bununla birlikdə, tədqiqatın məqsədi və çərçivəsi buna imkan verməyə də, vətəndaşların əmək hüququnun bəzi aspektlərini nəzərdən keçirək, üstəlik, bu məsələ onun konstitusiyalarda birmənalı təsbitini və ifadəsini tapmaması ilə əlaqədar MDB ölkələrinin hüquqşünas alimləri arasında böyük maraq kəsb etmişdir.

Belə ki, Belarus Respublikası Konstitusiyasının 41-ci maddəsində müəyyən olunmuşdur ki, «Belarus Respublikası vətəndaşlarının insanın ən layiqli özünü təsdiq üsulu kimi əmək hüququna, yəni istəyə, qabiliyyətə, təhsilə, peşə hazırlığına müvafiq surətdə və ictimai tələbatlar nəzərə alınmaqla peşə, məşğuliyyət növü və iş seçimi, habelə sağlam və təhlükəsiz əmək şəraiti hüququna təminat verilir».² «Əmək hüququ, yəni... peşə seçimi hüququ» ifadəsi müəyyən elmi maraq doğurur. Tacikistan Respublikasının Konstitusiyası bir qədər fərqli ifadəni təsbit edir. Tacikistan Respublikasının Konstitusiyasının 35-ci maddəsində deyilir: «Vətəndaşlar əmək, peşə seçimi, iş, əməyin mühafizəsi və işsizlikdən sosial müdafiə hüququna malikdir...».¹ Tacikistan Respublikasının Konstitusiyası yalnız əmək hüququnu deyil, həm də peşə seçimi,

¹ Конвенции и рекомендации МОТ. В 2-х Т. Том II (1957-1990). Женева, 1991, с. 1521.

² Новые Конституции стран СНГ и Балтии. Сб. документов. Вып. 2. М., 1997, с.134-174.

¹ Новые Конституции стран СНГ и Балтии. Сб. документов. Вып. 2. М., 1997, с.400-423.

iş, əməyin mühafizəsi və işsizlikdən sosial müdafiə hüququnu da müstəqil hüquq kimi fərqləndirir. Bizim fikrimizcə, belə yanaşma daha düzgündür, çünki müasir şəraitdə göstərilən hüquqlar müstəqil məzmun kəsb etmişdir.

Türkmənistan Respublikasının Konstitusiyası² (31-ci maddə), Özbəkistan Respublikasının Konstitusiyası,³ habelə müəyyən hissədə Moldova Konstitusiyası⁴ da oxşar ifadəni təsbit edir. Gürcüstan Konstitusiyasında tamamilə fərqli ifadələr təsbit olunmuşdur. Gürcüstan Konstitusiyasının 30-cu maddəsinin birinci hissəsində deyilir: «Əmək azaddır», dördüncü hissədə isə qeyd olunur ki, «əmək hüquqlarının müdafiəsi, ədalətli əməkhaqqı və təhlükəsiz, sağlam əmək şəraiti, həddi-buluğa çatmayan şəxslərin və qadınların əmək şəraiti qanunla müəyyən olunur».⁵ Təəssüf ki, Gürcüstan Konstitusiyasında əmək hüquqlarına cəmi üç maddə həsr olunmuşdur. 32-ci maddədə deyilir ki, «dövlət vətəndaşların işə düzəldilməsinə yardım göstərir», 33-cü maddədə isə tətillərin hüququ təsbitini tapmışdır. Hansısa digər əmək hüquqları və təminatları müəyyən olunmur. Bununla əlaqədar biz V.Y.Çirkinin belə bir fikrini bölüşə bilmərik ki, guya «insan hüquqlarının beynəlxalq standartları 1966-cı ilin insan hüquqlarına dair beynəlxalq paktlara müvafiq surətdə MDB ölkələrinin yeni konstitusiyalarında birmənalı təsbitini tapmışdır».¹

RF Konstitusiyası, Qazaxıstan Respublikasının Konstitusiyası əməyin azadlığını bəyan edir. Belə ki, RF Konstitusiyasının 37-ci

² Новые Конституции стран СНГ и Балтии. Сб. документов. Вып. 2. М., 1997, с.400-423.

³ Новые Конституции стран СНГ и Балтии. Сб. документов. Вып. 2. М., 1997, с.450-478.

⁴ Новые Конституции стран СНГ и Балтии. Сб. документов. Вып. 2. М., 1997, с.309-346.

⁵ Новые Конституции стран СНГ и Балтии. Сб. документов. Вып. 2. 1997, с.175-209.

¹ Чиркин В.Е. Конституционное право России и зарубежный опыт. М., 1998, с. 1-3.

maddəsinin birinci hissəsində deyilir: «Əmək azaddır. Hər kəsin özünün əmək qabiliyyəti barəsində sərbəst surətdə sərəncam vermək, məşğuliyyət növü və peşə seçmək hüququ vardır». Həmin maddənin ikinci hissəsində göstərilir ki, «məcburi əmək qadağan olunur». Yalnız üçüncü hissədə əmək hüququndan söz açılır: «Hər kəs təhlükəsizlik və gigiyena tələblərinə cavab verən şəraitdə əmək, heç bir ayrışdırılma qoyulmadan və federal qanunla müəyyən olunmuş minimum əməkhaqqı məbləğindən aşağı olmamaqla əməkhaqqı hüququna, habelə işsizlikdən müdafiə hüququna malikdir».²

Qazaxıstan Respublikası Konstitusiyasının 24-cü maddəsində verilən ifadə Gürcüstanın və Rusiyanın konstitusiyalarında verilmiş ifadələrdən bir qədər fərqlənir: «Hər kəs azad əmək hüququna malikdir». Lakin bu, məsələnin mahiyyətini dəyişmir. Başlıca məqam ondan ibarətdir ki, Qazaxıstan Respublikasının Konstitusiyasında, Gürcüstan Respublikasının Konstitusiyasında olduğu kimi, əmək hüququ haqqında heç nə deyilmir, yəni göstərilən konstitusiyalar onu sadəcə təsbit etmir. Konstitusiyaların müəllifləri və bu dövlətlərin qanunvericiləri hesab edirlər ki, «əmək azaddır», yaxud «hər kəs azad əmək hüququna malikdir» ifadəsi «əmək hüququ» anlayışı ilə eyniyyət təşkil edir. Lakin bunlar istər məzmun, istərsə də həcm etibarilə eyni anlayış (termin) deyildir. Məlum olduğu kimi, əmək yalnız azad deyil, həm də məcburi ola bilər. Deməli, «azad» və «məcburi» anlayışları (terminləri) müəyyənədicidir, müəyyənədicisi rolunu «əmək» sözü oynayır. O da aydındır ki, azad əmək və məcburi əmək kateqoriyaları fərqli sosial xarakteristikalar verir, halbuki onun mahiyyəti dəyişməz, yaxud daimi olaraq qalır.

Bu halda marksizmin belə bir aksiomunu yada salmaq yerinə düşərdi ki, əmək «insan həyatının əbədi təbii şərtidir və buna görə də o

² Конституция Российской Федерации. М.: Ось-89, 2008, с. 12

bu həyatın hansısa formasından asılı deyildir, əksinə, onun bütün ictimai formaları üçün eyni dərəcədə ümumidir».¹

Artıq yuxarıda göstərməyə çalışdığımız kimi, əmək və əmək hüququ iqtisadi kateqoriyalardır, muzzdlu işçi isə əmək prosesində «iqtisadi subyekt» qismində çıxış edir. Eyni zamanda, əmək insanın özünü və ailəsini maddi və mənəvi nemətlərlə təmin edərək «sosial subyekt» qismində çıxış edir, başqa sözlə, əmək sosial kateqoriyaadır. Deməli, əməyin «azad əmək» və «məcburi əmək» kimi kateqoriyaları onun sosial parametrlərini, sosial xassələrini, yaxud əlamətlərini təşkil edir. Nəyin birinci, nəyin ikinci olması probleminə yanaşarkən «azad əmək hüququ», yaxud «əməyin azadlığı» kimi yaxın mənəli anlayışlarla müqayisədə əmək hüququnun birinciliyi (ilkinliyi) aydın olur. Bu problemə aksiologiya (dəyərlər nəzəriyyəsi) baxımından yanaşma maraq doğurur. Onun mahiyyəti bundan ibarətdir ki, həmin nəzəriyyə həm cəmiyyət, həm də fərdlər üçün əhəmiyyətinin dərəcəsinə görə ictimai dəyərlər sistemi və iyerarxiyası haqqında ümumiləşdirici təsəvvür verir. Dəyərlər müxtəlif meyarlara görə təsnifləşdirilir. Belə ki, təzahürlərin obyektiv xarakteristikalarına görə maddi, sosial və mənəvi dəyərlər fərqləndirilir. «Fəlsəfə terminləri lüğəti»ndə qeyd olunur: «Birincilərdə insanın ətraf dünya əşyalarına və proseslərinə onların onun həyati əhəmiyyətli (qida, geyim, mənzil və s.) tələbatlarını ödəmək qabiliyyəti baxımından münasibəti ifadə olunur».² Bununla əlaqədar əmək fəaliyyətinin (əməyin) prioriteti şəksizdir, özü də cəmiyyətdə sosial azadlıq nə qədər yüksək qiymətləndirilirsə, əməyin əhəmiyyəti və əmək hüququnun sosial dəyəri də bir o qədər yüksək olur. «Əməyin azadlığı» ifadəsinin əsas əmək hüququ prinsipini əvəzləməsi, bizim

¹ Маркс К. Капитал. Критика политической экономии. Маркс К., Энгельс Ф. Соч. Т. 23, с. 195.

² Словарь философских терминов/Под ред. проф. В.Г.Кузнецова. М.: ИНФРА, 2004, с. 4-6.

fikrimizcə, müəyyən dərəcədə bu və ya digər dövlətin tarixindəki keçid, inqilab dövründə yaranan eyforiya ilə şərtlənir. Praktiki olaraq, MDB ölkələrinin bütün konstitusiyalarında məcburi əməyin hər hansı formasının və növünün qəti qadağan edilməsi haqqında müddəalar təsbit olunur. Yeni dövlətlərin qanunvericiləri bu məqamı xüsusilə vurğulayaraq, bir növ, özlərinin müstəqilliyini, azad fikirliliyini nümayiş etdirmiş, onu demokratiya ilə eyniləşdirərək həm SSRİ Konstitusiyasında, həm də bütün keçmiş müttəfiq respublikaların konstitusiyalarında təsbitini tapmış ümumi əmək vəzifəsindən mümkün qədər tez qurtulmağa çalışmışlar. Lakin V.A.İvanenko və V.S.İvanenkonun düzgün olaraq göstərdikləri kimi, azad əmək hüququ yalnız məcburi əməyin bütün növlərinin və formalarının ləğvini deyil, həm də «əməkdən azadlığı», vətəndaşın ümumiyyətlə heç yerdə işləməmək hüququnu da ifadə edir. Beləliklə, MDB dövlətləri vətəndaşların əmək hüququ ilə bağlı vəzifə və təminatları asanlıqla öz üzərlərindən götürmüşlər.¹

MDB dövlətlərinin belə mövqeyinin ideoloji əsaslandırması görkəmli hüquqşünas alimlər tərəfindən verilmişdir. Belə ki, M.V.Baqlayın fikrincə, «əmək hüququ kiminsə bütün istəyənlərə iş vermək vəzifəsini ifadə etmir. Bazar iqtisadiyyatında dövlətlər bütün vətəndaşları işlə təmin etmək imkanında deyillər».² Bu məntiqdən çıxış etdikdə əmək hüququnun özünə də ictimai tələbat aradan qalxır. Bizim fikrimizcə, deyilənlər faktiki olaraq bütün MDB ölkələrində işsizliyin çox yüksək səviyyəsi, bu dövlətlər tərəfindən radikal və səmərəli əməli tədbirlərin görülməməsi ilə təsdiqlənir, hər-

¹ Qırğızistan Respublikasının Konstitusiyasında ümumiyyətlə əmək hüququ müəyyən olunmamışdır, 28-ci maddədə deyilir ki, «Qırğızistan Respublikasının vətəndaşları bütün forma və təzahürlərdə əməyin mühafizəsi hüququna malikdir...», Litva Respublikasının (maddə 48) və Estoniya Respublikasının (maddə 29) konstitusiyalarında da vətəndaşların əmək hüququ birbaşa təsbitini tapmamışdır.

² Баглай М.В. Конституционное право Российской Федерации: Учебник. М.: НОРМА, 2002, с.238-239.

çənd onların öz vətəndaşlarının əmək sahəsində hüquqlarının təmin edilməsindən tamamilə kənarlaşdığını da söyləmək olmaz, çünki bu dövlətlərin əksəriyyətində işsizliyə qarşı mübarizə haqqında qanunlar qəbul olunmuşdur və fəaliyyət göstərir. Lakin vətəndaşların əmək hüququnun konstitusiyalarda birbaşa, bilavasitə təsbitini tapmaması, yaxud «əmək azaddır», «azad əmək hüququ» və s. kimi dolaylı formada təsbiti ümumi sosial müdafiə mexanizmini, xüsusilə və ilk növbədə hüquqi müdafiə mexanizmini xeyli dərəcədə zəiflədir.

Hesab edirik ki, «əmək azaddır» və «əmək hüququ» anlayışları hətta mənə və məzmununa görə də üst-üstə düşə və eyniyyət təşkil edə bilməz. «Əmək azaddır», yaxud «azad əmək hüququ» ifadələrində məhz «əmək» sözü müəyyənedicidir, çünki başlıca fəaliyyət sahələrindən birini göstərməklə əsas mənə yükünü daşıyır. Belə ki, RF Konstitusiyasının 37-ci maddəsinə elmi-praktik şərhdə deyilir: «Əməyin azadlığı hər kəsin sərbəst surətdə seçdiyi, yaxud sərbəst surətdə razılaştığı əmək hüququnu, özünün əmək qabiliyyəti barəsində sərəncam vermək, peşə və məşğuliyyət növünü seçmək hüququnu ehtiva edir».¹ Əslində, müəllif RF ƏM-in 2-ci maddəsinə istinad edir, həmin maddədə isə sözbəsöz göstərilir ki, «əməyin azadlığı əmək hüququnu ehtiva edir».

Diqqət yetirmək lazımdır ki, bu, iqtisadi, sosial və mədəni hüquqlar haqqında Beynəlxalq Paktla ziddiyyət təşkil edir. Həmin beynəlxalq sənədin 6-cı maddəsinə görə, «bu paktıda iştirak edən dövlətlər əmək hüququnu tanıyır. Əmək hüququ, birincisi, hər bir insanın öz həyatını əməyi ilə təmin etmək imkanı hüququnu, ikincisi, işi (əmək növünü) sərbəst surətdə seçmək, yaxud təklif olunmuş işlə (əmək növü ilə) sərbəst surətdə razılaşmaq hüququnu ehtiva edir».¹ Bu zaman paktın 6-cı maddəsinin sonunda xüsusi qeyd

¹ Конституция Российской Федерации. Научно-практический комментарий /Под ред. Б.Н.Топорнина. М.: Юристь, 2003, с. 309.

¹ İnsan hüquqları haqqında Beynəlxalq Bill. Bakı: Azərneşr, 1998, s.15.

olunur ki, dövlətlər bu hüququn təmin edilməsi üçün lazımi tədbirlər görməlidir.²

Belə bir faktı da vurğulamaq zəruridir ki, beynəlxalq-hüquqi aktlarda əmək hüququna, praktik olaraq, həmişə birinci dərəcəli rol ayrılmışdır və ayrılmaqdadır, hərçənd əməyin azadlığına da həmişə layiqincə diqqət yetirilmişdir və yetirilməkdədir. BƏT-in məcburi əməyin bütün formalarının və növlərinin qadağan edilməsi haqqında bir sıra konvensiya və tövsiyələrini göstərmək kifayətdir. Belə ki, BƏT-in İcbari əməyin ləğv edilməsi haqqında 105 sayılı Konvensiyasının (1957-ci il) 1-ci maddəsində göstərilir ki, «BƏT-in bu Konvensiyasını ratifikasiya edən hər bir üzvü icbari və ya məcburi əməyi ləğv etməyi və onun hər hansı bir formasına müraciət etməməyi öhdəsinə götürür».³ Biz V.A.İvanenko və V.S.İvanenkonun belə bir fikrini tam bölüşürük ki, «əmək azaddır» ifadəsinin əvəzinə «əmək seçimi azaddır» ifadəsi işlədilməlidir». Lakin əməyin azadlığı haqqında bu konstitusion müddəadan əvvəl hər bir insanın əmək hüququ haqqında müddəa gələ bilər».⁴ Eyni zamanda, biz bu müəlliflərin belə bir fikri ilə razılığa bilmərik ki, «əmək azaddır» kimi konstitusion norma qeyri-humanist cəmiyyətə zidd müddəa olub, bir çox cəhətdən ələbaxımlığın, yoxsulluğun, işsizliyin, cinayətkarlığın yaranmasına səbəb olur».¹

Bizim fikrimizcə, «əmək azaddır», yaxud «əməyin azadlığı» və ya «azad əmək hüququ» ifadələrinin əksi qismində yalnız azad

² İnsan hüquqları haqqında Beynəlxalq Bill. Bakı: Azərənşr, 1998, s.15.

³ BƏT-in «İcbari əməyin ləğv edilməsi haqqında» 105 sayılı Konvensiyasına qoşulmaq barədə Azərbaycan Respublikasının 24 mart 2000-ci il tarixli Qanunu / AR Qanunvericilik Toplusu, 2009, № 4, maddə 403.

⁴ Иваненко В.А., Иваненко В.С. Социальные права человека и социальные обязанности государства: международные и конституционные правовые аспекты. СПб., 2003, с. 125-126.

¹ Иваненко В.А., Иваненко В.С. Социальные права человека и социальные обязанности государства: международные и конституционные правовые аспекты. СПб., 2003, с. 126.

olmayan əmək, məcburi əmək çıxış edə bilər. Görünür, bu iki qütb arasında orta nöqtəni axtarmaq zəruridir. Rus hüquqşünası P.İ.Novqorodtsev vaxtilə yazırdı: «Hüququn vəzifəsi və mahiyyəti, həqiqətən, şəxsi azadlığın mühafizəsindən ibarətdir, lakin bu məqsədin həyata keçirilməsi üçün azadlığın maddi şərtlərinin də qeydinə qalmaq zəruridir; bunsuz bəzilərinin azadlığı boş söz, hüquqi cəhətdən təsbitini tapsa da, faktiki təcəssümünü tapa bilməyən əlçatmaz nemət olaraq qala bilər».²

Yuxarıda göstərilən mülahizələrlə əlaqədar V.A.İvanenko və V.S.İvanenkonun belə bir fikri ilə razılaşmaq zəruridir ki, əmək hüququ məsələsində dövlətin sosiallıq dərəcəsi daha əyani surətdə təzahür edir.³ Bununla əlaqədar, Konstitusiyaya hüququn dərslisi müəlliflərinin belə bir fikri ən azı mübahisəli hesab olunmalıdır ki, «əmək sahəsində hüquqların məzmununun konstitusion şərhli «İqtisadi, sosial və mədəni hüquqlar haqqında Beynəlxalq Paktin müddəalarına tamamilə uyğundur».⁴ Lakin qeyd olunmalıdır ki, sosial dövlətin müasir konstruksiyasının özü indiyə qədər təkmil deyildir və bununla bağlı S.Kalaşnikov düzgün olaraq qeyd edir: «Təxminən əsr yarımliq tədqiqat tarixinə baxmayaraq, «sosial dövlət» anlayışının təbiəti və real məzmunu qeyri-müəyyən olaraq qalmaqdadır». Buna baxmayaraq, müəllif özü «sabit əlamətlər» məcmusunu kifayət qədər dəqiq surətdə müəyyən edir və sosial dövlətin yeddi funksiyasını sadalayır.¹

² Всемирная история государства и права: Энциклопедический словарь /Под ред. А.В.Крутских. М.: ИНФРА, 2001, с. 225-226.

³ Иваненко В.А., Иваненко В.С. Социальные права человека и социальные обязанности государства: международные и конституционные правовые аспекты. СПб., 2003, с. 121.

⁴ Козлова Е.И. Кутафин О.Е. Конституционное право России: Учебник. М.: Юрист, 2003, с. 284.

¹Калашников С. Функциональная структура социального государства//Человек и труд, 2002, № 6, с. 31-35.

Dövlətdaxili normativ-hüquqi aktların, ilk növbədə, AR Konstitusiyasının və AR ƏM-in təməl müddələrinin təhlili, onların beynəlxalq sənədlərlə, habelə Azərbaycan SSR-in 1978-ci il Konstitusiyası ilə müqayisəsi bizə bir neçə mühüm nəticəyə gəlməyə imkan verir. Birincisi, bizim fikrimizcə, keçmiş İttifaq respublikalarından yalnız yeddi yeni müstəqil dövlət öz konstitusiyasında əmək hüququnu bilavasitə təsbit etmişdir. Bunlar Belarus, Moldova, Tacikistan, Türkmənistan, Ukrayna, Özbəkistan və nəhayət, Azərbaycandır. İkincisi, V.A.İvanenkonun və V.S.İvanenkonun belə bir fikri ilə razılaşmamaq olmaz ki, «AR Konstitusiyasının ifadələri Rusiya Federasiyasının Konstitusiyasına çox yaxındır». Bununla razılaşmaq çox çətindir, yaxud ümumiyyətlə mümkün deyildir. Yuxarıda göstərdiyimiz kimi, Rusiya Federasiyasının Konstitusiyasında vətəndaşların əmək hüququndan əvvəl «əmək azadlığı» ifadəsi gəlir, sonra isə deyilir: «Hər kəsin özünün əmək qabiliyyəti barəsində sərbəst surətdə sərəncam vermək, məşğuliyət növü və peşə seçmək hüququ vardır» (37-ci maddənin birinci hissəsi), həmin maddənin ikinci hissəsində isə müəyyən olunur ki, «Məcburi əmək qadağan olunur», yalnız həmin maddənin üçüncü hissəsində söhbət sırf əmək hüququndan gedir: «Hər kəs təhlükəsizlik və gigiyena tələblərinə cavab verən şəraitdə əmək, heç bir ayrı-seçkilik qoyulmadan və federal qanunla müəyyən olunmuş minimum əməkhaqqı məbləğindən aşağı olmamaqla əməkhaqqı hüququna, habelə işsizlikdən müdafiə hüququna malikdir».² Ciddi surətdə ifadə etsək, bu hüququn məzmunundan və həcmindən çıxış etdikdə o, yalnız üç əsas elementi ehtiva edir.

AR Konstitusiyasının 35-ci maddəsi tamamilə fərqli quruluş modelinə, fərqli konstruksiyaya malikdir. Lakin ilk əvvəl xüsusi qeyd olunmalıdır ki, əmək hüququnu bəyan edən maddə məhz «Əmək hüququ» adlanır. Buradan bir çox nəticələrə gəlmək olar.

² Конституция Российской Федерации. М.: Ось-89, 2008, с. 12

Birincisi, vətəndaşların əmək hüququ bu maddəyə daxil edilmiş və faktiki olaraq həmin hüququn əsas elementləri qismində çıxış edən bütün digər hüquqları müəyyən edir. Həmin maddənin birinci hissəsində deyilir ki, «əmək fərdi və ictimai rifahın əsasıdır». ¹ Konstitusiyanın bu müddəasını əmək qabiliyyətli vətəndaşlara ünvanlanan əmək fəaliyyətinə çağırış, yəni əməyin ümumi ictimai nemət və şəxsi rifah kimi bəyan olunması kimi başa düşmək olar. Buradan belə bir nəticə çıxır ki, əmək hər bir insanın vəzifəsidir, lakin o, sosial varlıq kimi homo sapiens-in (dərrakəli insanın) hüquqi yox, mənəvi vəzifəsidir. Mənəvi aspektdən məcburi olan əmək özünün mahiyyəti etibarilə hər bir əmək qabiliyyətli insanın hüquqi forma kəsb etməyən iqtisadi, bir növ, istehsal vəzifəsidir. Bu aspektdə əmək vəzifəsi məcburi əməyin sinonimi deyildir. AR Konstitusiyasının 35-ci maddəsinin üçüncü hissəsində deyilir: «Heç kəs zorla işlədilə bilməz». ²

Vətəndaşlarımızın konstitusion əmək hüququnun növbəti ən mühüm (əsas) elementlərini hər kəsin özünün əmək qabiliyyəti əsasında sərbəst surətdə fəaliyyət növü, peşə, məşğuliyyət və iş yeri seçmək hüququ təşkil edir.

AR Konstitusiyasının 35-ci maddəsinin dördüncü hissəsində deyilir ki, əmək müqavilələri sərbəst bağlanılır. Altıncı hissədə isə deyilir: «Hər kəsin təhlükəsiz və sağlam şəraitdə işləmək, heç bir ayrı-seçkilik qoyulmadan öz işinə görə dövlətin müəyyənləşdirdiyi minimum əməkhaqqı miqdarından az olmayan haqq almaq hüququ vardır». ¹ 35-ci maddənin məzmununa əsasən, əsas elementlər sırasına işsizlərin dövlətdən sosial müavinət almaq hüququ da daxildir (7-ci hissə). Nəhayət, 8-ci hissə təsbit edir: «Dövlət işsizliyin aradan qaldırılması üçün bütün imkanlarından istifadə edir». ² 35-ci

¹ Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası. Bakı: Qanun, 2009, s. 14.

² Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası. Bakı: Qanun, 2009, s. 14.

¹ Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası. Bakı: Qanun, 2009, s. 14.

² Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası. Bakı: Qanun, 2009, s. 14.

maddənin göstərilən hissəsinin ifadəsi qeyri-müəyyən, yaygın xarakterə malikdir.

Demək olar ki, qanunverici bizə məlum olmayan səbəblərdən birbaşa (bilavasitə) vəzifəni konkret dövlət orqanına, məsələn, bütövlükdə AR Nazirlər Kabinetinə və daha konkret surətdə AR Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyinə, yerli icra hakimiyyətlərinə həvalə edərək onların üzərinə inzibati, yaxud intizam məsuliyyəti qoymuşdur.

Qeyd etməmək olmaz ki, AR Konstitusiyası müəyyən dərəcədə Azərb.SSR-in 1978-ci il Konstitusiyasının təcrübəsini nəzərə almışdır, belə ki, köhnə konstitusiyada əmək sahəsində əsas hüquqların siyahısı vətəndaşlar üçün əsas yer tutan əmək hüququndan başlanırdı.

Deyilənlərlə əlaqədar biz Z.N.Dadaşovun AR Konstitusiyasının 35-ci maddəsinin strukturunun və məzmununun dəyişdirilməsi təklifinə şübhə ilə yanaşırıq. Belə ki, Z.N.Dadaşov özünün «Bazar iqtisadiyyatına keçid şəraitində əmək haqqında müqavilələr» mövzusunda namizədlik dissertasiya tədqiqatında təklif edir: birincisi, 35-ci maddənin adı dəyişdirilərək «Əmək hüququ» əvəzinə «Azad əmək və azad məşğulluq adlandırılınsın»; ikincisi, adın dəyişməsi ilə əlaqədar maddənin strukturu da dəyişdirilsin.³ Yuxarıda əsaslandırılmış surətdə göstəriləni kimi, adıçəkilən konstitusion normanın belə dəyişdirilməsi beynəlxalq hüquq aktlarına və paktlara zidd olacaqdır.

Lakin bir tərəfdən əmək hüququ kateqoriyasının və işləmək vəzifəsinin, digər tərəfdən isə işləmək vəzifəsinin və əməyə məcburetmanın müxtəlif formalarının nisbəti probleminə qayıdaq. Yuxarıda artıq qeyd olunduğu kimi, işləmək vəzifəsi ictimai varlıq kimi insanın təbiətinin özündən irəli gələn iqtisadi (istehsal), yaxud təbii vəzifə kimi, yəni hüquqi formaya malik olmayan, hüquqda ifadəsini tapmayan vəzifə, mə-

³ Dadaşov Z.N. Bazar iqtisadiyyatına keçid şəraitində əmək haqqında müqavilələr. Hüq.elm.namiz.dis... Bakı, 2004, s.41.

nəvi borcun özünəməxsus növü kimi izah oluna bilər. İşləmək vəzifəsi, əslində, daha çox hüquqi xarakterə malikdir, lakin hal-hazırda yalnız əmək hüquq münasibəti mövcud olduqda, yəni əmək müqaviləsi bağlandıqda bunu demək olar. Azərb.SSR-in 1978-ci il Konstitusiyasının 58-ci maddəsində təsbitini tapmış işləmək vəzifəsi çıxarıldığından, yeni AR Konstitusiyası isə məcburi əməyi qadağan etdiyindən, işləmək vəzifəsi yalnız əmək hüquq münasibətinin bir elementi kimi yarana bilər və yaranır. Bu mənada işləmək vəzifəsi heç bir məcburetmiş formasına yol verilməyən adi, yaxud normal hüquqi vəzifə kimi xarakterizə oluna bilər, çünki bazar iqtisadiyyatı şəraitində əmək müqaviləsi əmək hüququnun realizəsinin universal forması olaraq köüllü əsaslarla bağlanır.

Çox maraqlıdır ki, Qərbi dövlətlərinin bir çoxunun konstitusiyasında işləmək vəzifəsi müxtəlif variantlarda müəyyən olunmuşdur.

Belə ki, Fransa Respublikasının 4 oktyabr 1958-ci il tarixli Konstitusiyasının Preambulasında deyilir: «Hər kəs işləməyə borcludur və vəzifə tutmaq hüququna malikdir».¹ İspaniya Konstitusiyasının 35-ci maddəsinin birinci hissəsində müəyyən olunur: «Bütün ispanlar işləməyə borcludur və əmək hüququna malikdir». İtaliyanın 22 dekabr 1947-ci il tarixli Konstitusiyasının 4-cü maddəsində deyilir: «Respublika bütün vətəndaşların əmək hüququnu tanıyır və bu hüququ real edəcək şəraiti yaradır. Hər vətəndaş, öz imkan və iştəyinə görə cəmiyyətin maddi, yaxud mənəvi inkişafına yardım edəcək bir fəaliyyətdə olmağa və ya vəzifə daşımağa borcludur».¹ Analoji ifadələrə digər konstitusiyalarda da rast gəlmək olar. Belə ki, məsələn, Yaponiyanın 3 noyabr 1946-cı il tarixli Konstitusiyasının 27-ci maddəsində bəyan olunur: «Hamı əmək hüququna malikdir və işləməyə borcludur».²

¹ Xarici dövlətlərin konstitusiyası. Bakı: Qanun, 2010, s. 158.

¹ Xarici dövlətlərin Konstitusiyası. Bakı: Qanun, 2010, s. 31

² Современные зарубежные конституции: Учебное пособие/Под ред. проф. Б.А.Страшуна. М., 1992, с.273.

Beləliklə, yuxarıda bir çox konstitusiyalardan iqtibas gətirilən müddəalar öz ölkələrinin vətəndaşlarına qarşı kifayət qədər sərt tələblər irəli sürərək diqqəti işləmək vəzifəsinin üzərində cəmləşdirir. Bu zaman qeyd etməmək olmaz ki, «əmək hüququ» və «işləmək vəzifəsi» bir-biri ilə bağlıdır, əksliklərin vəhdəti kimi, bu kateqoriyalar da bir-birinin məzmunu və mahiyyətini təbii şəkildə tamamlayır. L.S.Mamut düzgün olaraq göstərir ki, «dövlət-mütəşəkkil cəmiyyətdə konstitusion işləmək vəzifəsinin əmək qabiliyyətli insanların üzərinə qoyulmasını başa düşmək asandır. Qanunverici haqlı olaraq bundan çıxış edir ki, hər bir əmək qabiliyyətli insan azad avtonom şəxsiyyət olaraq, birincisi, özünəyardım iradəsi göstərməyə, ilk növbədə öz-özünü həyati əhəmiyyətli dolanışıq vasitələri ilə təmin etməyə borcludur. İkincisi, insan (onun yerinə başqa subyektlər deyil) öz ailəsini saxlamağa borcludur. Üçüncüsü, dövlət-mütəşəkkil cəmiyyətin üzvü kimi istənilən halda bütün adamların kollektiv söylərindən, ümumi sosial qarşılıqlı fəaliyyət prosesinin nəticələrindən faydalanaraq o, cəmiyyətin yaratdığı müxtəlif dəyərlərin «ümumi xəzinə»sinə fərdi töhfə verməlidir. Başqa sözlə, dövlətin vətəndaşı ümumi rifahın qeydinə qalaraq onu inkişaf etdirməlidir».³

Beləliklə, «hər kəsin işləmək vəzifəsi» bir çox konstitusiyalarda əmək qabiliyyətli əhaliyə və hər bir ayrıca insana ünvanlanmış özünəməxsus çağırış, imperativ kimi səslənir. Lakin yuxarıda göstərilən konstitusiyaların heç birində məcburi əməyin hansısa forması, yaxud növü barəsində göstəriş yoxdur. Azərbaycan SSR-in 1978-ci il Konstitusiyası bütün vətəndaşların «əmək hüququ»nu təsbit etməklə, eyni zamanda, «işləmək vəzifəsi»ni də müəyyən etmişdi. 58-ci maddə müəyyən edirdi: «Seçmiş olduğu ictimai faydalı fəaliyyət sahəsində vicdanla işləmək, əmək intizamına əməl etmək Azərbaycan SSR-in əmək qabiliyyətli hər bir vətəndaşının

³ Mamut Л.С. Социальное государство с точки зрения права//Государство и право, 2001, № 7, с. 5-14.

borcu və şərəf işidir. İctimai faydalı əməkdən boyun qaçırmaq sosializm cəmiyyəti prinsipləri ilə bir araya sığmır».¹

Bizim fikrimizcə, bu konstitusion normanın məzmununun təhlili, hətta, istisna qaydasında belə məcburi əməyin hansısa formasının, yaxud növünün tətbiqinə heç bir əsas vermirdi. Lakin işləmək vəzifəsi əməyin sosialist ictimai təşkilinin (ƏSİT) başlıca prinsiplərindən biri kimi müəyyən olunmuşdu, işləmək vəzifəsi Əsas Qanunla müəyyən olunduğundan o, həm rəsmi hakimiyyət, həm də bir çox alimlər, o cümlədən hüquqşünaslar tərəfindən bütün mənfi nəticələrlə hüquqi (konstitusion) vəzifə kimi izah olunmağa başlandı. Belə ki, A.S.Paşkov və B.F.Xrustalyov belə hesab edirdilər ki, «artıq işləmək vəzifəsinin SSRİ Konstitusiyasında təsbiti ona hüquqi tələb xarakteri verir».² Bu müəlliflər birgə yazdıqları monoqrafiyanın başqa bir yerində qeyd edirdilər: «Qanunvericiliklə nəzərdə tutulmuş əməyə məcburi cəlbətmə inzibati təsir tədbiridir. Buna görə də ictimai faydalı əməkdən yayınma inzibati hüquq pozuntusudur».³ Düzdür, bu fikir SSRİ-in 1936-cı il Konstitusiyasına aid idi, onun 12-ci maddəsində hər bir əmək qabiliyyətli vətəndaşın «işləməyən dişləməz» prinsipi üzrə işləmək vəzifəsi göstərilirdi.

Fikrimizcə, yuxarıda iqtibas gətirilən Azərbaycan SSR Konstitusiyasının 58-ci maddəsi və müvafiq surətdə SSRİ Konstitusiyasının 60-cı maddəsi birmənalı şərh oluna bilməzdi. 58-ci maddənin və 60-cı maddənin nəticə hissəsi belə səslənirdi: «İctimai faydalı əməkdən boyun qaçırmaq sosializm cəmiyyəti prinsipləri ilə bir araya sığmır». Aydın deyil, söhbət mənəvi prinsiplərdən gedir, yoxsa hüquqi prinsiplərdən? Təsadüfi deyil ki, ifadənin qeyri-

¹ Azərbaycan Sovet Sosialist Respublikasının Konstitusiyası (Əsas Qanunu). Bakı: Azərneşr, 1990, s. 22.

² Пашков А.С., Хрусталеv Б.Ф. Обязанность трудиться по советскому праву. М., 1970, с. 82.

³ Пашков А.С., Хрусталеv Б.Ф. Обязанность трудиться по советскому праву. М., 1970, с. 94.

müəyyənliyi diskussiyalara səbəb olmuşdu. Belə ki, biz Əmək hüququ üzrə ensiklopedik lüğətdə SSRİ-nin 1936-cı il Konstitusiyasının 12-ci maddəsinin çox maraqlı izahına rast gəlirik: «Əmək hüququna vətəndaşların öz qabiliyyətinə görə işləmək vəzifəsi uyğun gəlir. Bu vəzifənin Konstitusiyada təsbiti əməyin mənəvi borc kimi tanınmasını ifadə edir».¹

Əslində, SSRİ-nin 1936-cı il Konstitusiyasının 12-ci maddəsinin, habelə Azərbaycan SSR-in 1978-ci il Konstitusiyasının 58-ci maddəsinin və SSRİ-nin 1977-ci il Konstitusiyasının 60-cı maddəsinin başlanğıc hissəsində göstərilir ki, əmək hər bir əmək qabiliyyətli vətəndaşın şərəf işidir. Yuxarıda göstərilən konstitusion normaların belə başlanğıcı göstərir ki, işləmək vəzifəsi mənəvi normadır. Məlum olduğu kimi, hər bir vətəndaşın şərəf işi mənəvi kateqoriyadır. SSRİ-nin 1977-ci il Konstitusiyasına siyasi-hüquqi şərhin müəllifləri SSRİ Konstitusiyasının 60-cı maddəsində müəyyən olunmuş işləmək vəzifəsinin əməyə məcburetmə ilə əlaqəsini hər vəchlə inkar etməyə çalışırlar. Bu fikri tam şəkildə nəzərdən keçirək: «Sosialist ümumxalq dövlətində ictimai faydalı əmək eyni zamanda həm konstitusion, hüquqi vəzifə, həm də hər bir vicdanlı insan üçün obyektiv zərurət, onun ən mühüm hüququdur. Buna görə də vətəndaşların həmin vəzifəni yerinə yetirmələri məcburetmə ilə deyil, vətəndaşlarda əməyə şüurlu və vicdanlı münasibətin tərbiyə olunması, vətəndaşların ictimai faydalı əməkdən yayınan, yaxud ona mənfi yanaşan cüzi bir hissəsinə qarşı tərbiyəvi ictimai təsir tədbirlərinin görülməsi yolu ilə təmin olunur».¹

Bu gün, dövlət və işçilər arasında münasibətlərin köklü surətdə dəyişdiyi bir vaxtda əməyin məcburi formaları üçün konstitusion qadağa təsbit olunmuşdur, Konstitusiyanın özündə belə əməyə yol

¹ Трудовое право. Энциклопедический словарь. М., 1959, с. 323.

¹ Конституция СССР: Политико-правовой комментарий. М.: Политиздат, 1982, с. 186.

verilən müstəsna hallar dəqiq surətdə sadalanır (AR Konstitusiyasının 35-ci maddəsinin beşinci hissəsi) və keçmişə qayıtmaq təhlükəsi yoxdur. Buna baxmayaraq, bizim fikrimizcə, Azərbaycan SSR-in 1978-ci il Konstitusiyasının 58-ci maddəsinə mənənin izahındakı qeyri-müəyyənliyi istisna edən tamamilə və prinsipcə yeni redaksiyada bərpə etmək zəruridir. Biz iki variant təklif edirik.

Birinci variant, AR Konstitusiyasının 35-ci maddəsinin birinci hissəsinin redaksiyası və məzmunu aşağıdakı kimi dəyişdirilməlidir: «Əmək fərdi və ictimai rifahın əsasıdır. İşləmək vəzifəsi hər bir əmək qabiliyyətli vətəndaşın mənəvi borcudur».

İkinci variant. Qüvvədə olan AR Konstitusiyasının «Vətəndaşların əsas vəzifələri» adlanan IV fəslinə Azərbaycan SSR-in 1978-ci il Konstitusiyasındakına uyğun xüsusi maddə daxil edilməli, bu zaman onun redaksiyası ölkədə təşəkkül tapmış müasir sosial-iqtisadi və sosial-siyasi şərait nəzərə alınmaqla dəyişdirilməlidir: «İşləmək vəzifəsi Azərbaycan Respublikasının hər bir əmək qabiliyyətli vətəndaşının şərəf işi və mənəvi borcudur. İctimai faydalı əməkdən yayınma xalqımızın mənəvi prinsipləri və milli-tarixi ənənələri ilə bir araya sığmır».

Yekunda deyilənləri ümumiləşdirərək bir daha qeyd edək ki, işləmək vəzifəsi obyektiv, təbii vəzifə olaraq, yalnız ictimai (sosial) varlıq kimi insanın özünün təbiətindən irəli gələn mənəvi prinsiplərlə bağlı yaranır, hər bir insanın əmək hüququnun özü isə yalnız insanın özünün işləmək vəzifəsini bilavasitə yerinə yetirməsi yolu ilə realizə oluna bilər.

Yenə təsnifləşdirmə probleminə qayıdaq. Hüquqsünasların tətbiq sahəsindən asılı olmayaraq, əsas hüquq və azadlıqların təsnifləşdirilməsi zamanı istifadə etdikləri bəzi meyarlara istinad edərək əmək hüquqlarını təsnifləşdirərək. Belə ki, hələ sovet hüquqsünasları vətəndaşlara məxsus bütün hüquq və azadlıqları iki növə ayırırdılar: əsas və qeyri-əsas, kollektiv və fərdi, ümumi və xüsusi, maddi və prosessual hüquqlar. Bu təsnifatların ətraflı təhlili ikinci fəsilə veriləcəkdir.

1.3. Vətəndaşların pozulmuş və ya mübahisələndirilən subyektiv hüquqlarının, azadlıqlarının və qanuni mənafeələrinin müdafiəsi üsullarının ümum nəzəri və mülki-hüquqi şərh

Konstitusiyada təbii hüquq konsepsiyası əsasında əsas hüquq və azadlıqların geniş sisteminin təsbit olunması göstərir ki, Azərbaycan Respublikası tədricən posttotalitar siyasi şüurdan uzaqlaşaraq hüquqi, konstitusion demokratiyanın əsaslarını formalaşdırır. Konstitusiyada və əmək haqqında normativ aktlarda təsbitini tapmış əsas hüquq və azadlıqlar yalnız o halda real həyatı dəyər kəsb edir ki, birgə əmək fəaliyyətinin iştirakçılarının şüurlu-iradəvi əməllərində realizə olunsun.¹ Lakin belə bir fakt xüsusilə dözülməzdir ki, işçinin hüquqları istər işəgötürənlər, istərsə də dövlət strukturları tərəfindən pozulur.

Bütövlükdə hüquqa, o cümlədən əmək hüququna immanent surətdə iki əsas funksiya xasdır: tənzimləmə (statik və dinamik) və mühafizə. T.N.Radko göstərir: «Mühafizə funksiyasının spesifikliyi aşağıdakılardan ibarətdir:

Birincisi, o, hüququ insanların iradəsinə sanksiya ilə qorxutmaqla, qadağalar müəyyən etməklə və hüquqi məsuliyyəti reallaş-

¹ Hüquqi tənzimləmə prosesi aşağıdakı üç qarşılıqlı əlaqəli mərhələdən ibarətdir: «Birinci mərhələ – ictimai münasibətlərin tənzimlənməsi, yeni hüquq normalarının işlənib hazırlanması və qəbul edilməsidir. İkinci mərhələ – subyektiv hüquqların və hüquqi vəzifələrin yaranmasıdır (hüquq münasibətlərinin yaranması). Bu mərhələnin mənası normaların ümumi göstərişlərindən konkret şəxslərin konkret davranış modelinə keçiddir. Hüquqi tənzimləmə prosesinin sonuncu – üçüncü mərhələsi hüquq normalarının realizəsidir (tənzimləmənin hüquqi nəticəsi). O, şəxslərin faktiki surətdə özlərinin subyektiv hüquqlarından istifadə etmələrindən, vəzifələrini icra etmələrindən, qadağalara riayət etmələrindən ibarətdir».

dırmaqla təsir göstərməkdə ifadə olunan, insanların davranışına xüsusi təsir üsulu kimi xarakterizə edir.

İkincisi, o, ictimai münasibətlərin subyektləri üçün hüquqi göstərişlər vasitəsilə hansı xüsusi sosial dəyərlərin mühafizə olunması haqqında məlumatlandırıcıdır.

Üçüncüsü, o, cəmiyyətin siyasi və mədəni səviyyəsinin, hüquqda təsbit olunmuş humanist ideyaların göstəricisi kimi çıxış edir. Mühafizə üsulu çox vaxt cəmiyyətin mülki inkişafından, onun siyasi mahiyyətindən asılı olur».¹

Əmək hüququ elmində A.S.Paşkov funksiya problemi ilə fəal surətdə məşğul olmuş, bütövlükdə hüququn funksiyaları, o cümlədən əmək hüququnun funksiyaları anlayışını ifadə etmişdir. A.S.Paşkov, həmçinin, dörd əsas funksiyayı fərqləndirərək onların təsnifləşdirilməsi meyarı qismində ictimai həyat sahələrini götürmüşdür. Göstərilən meyarı müvafiq surətdə aşağıdakı dörd funksiya müəyyən olunmuşdur: iqtisadi, sosial, siyasi və ideoloji.²

Böyük monoqrafik tədqiqatın müəllifləri A.S.Paşkovun əmək hüququnun funksiyaları haqqında ideyalarını xeyli inkişaf etdirmişlər. Lakin həmin tədqiqatın müəlliflərinin fikrincə, ümumiyyətlə, hüquq kimi, əmək hüququna da iki əsas funksiya xasdır: tənzimləyici və mühafizəedici. Onların fikrincə, əmək hüququ göstərilən təsnifatla yanaşı, digər funksiyaları da yerinə yetirir. Belə ki, o, əmək fəaliyyətinin işçiyə tam dəyərli həyat sürmək imkanı verən şərtlərini təsbit edir. Öz növbəsində, bu, insanın istehsalını, təkrar istehsalını və inkişafını təmin edir. İkincisi, əmək hüququ əmək fəaliyyəti azadlığını təmin edir. Üçüncüsü, əmək hüququ işçilərə kollektiv hüquqlar verməklə bir tərəfdən işəgötürənin işçilər barə-

¹ Общая теория государства и права. Академический курс в 2 т. /Под ред. М.Н.Марченко. Т.2. Теория права. М., 1998, с. 61.

² Законодательство о труде (для хозяйственного актива) /Под ред. А.С.Пашкова, В.И.Семенкова. Минск, 1978, с. 11-14.

sindəki təsərrüfat hakimiyyətini «yumşaltmağa» şərait yaradır, digər tərəfdən isə işçiləri lokal normativ aktların məzmununa təsir göstərmək imkanı verən hüquqi vasitələrlə təmin edir.¹ Qeyd etmək lazımdır ki, əmək hüququnun funksiyalarına belə baxış dərsliklərdə verilmişdir. Lakin keyfiyyətə yeni hüquqi bazanın mövcudluğuna baxmayaraq, bu problemin işlənməsində irəliləyiş nəzərə çarpmır. Hərçənd, bu nəzəriyyənin baş «ideoloqu» olan S.P.Mavrin tamamilə düzgün olaraq əmək hüququ funksiyasının meyarlarını müəyyən edir. Bunlar onun predmeti, yəni tənzimlədiyi ictimai münasibətlərin dairəsi və sahənin qarşısında duran vəzifələrdir. S.P.Mavrin göstərilən iki meyarı əsas götürərək hüquq elmində ilk dəfə keyfiyyətə yeni tərif işləyib hazırlamışdır: «Əmək hüququnun funksiyalarına onun hüquqi tənzimləmə predmetinə təsirinin cəmiyyətin tələbatları ilə şərtlənən, ictimai əməyin təşkili və tətbiqi sahəsində vəzifələrin həllinə kömək göstərməli olan əsas istiqamətləri kimi tərif etmək olar».²

Məlum olduğu kimi, hal-hazırda Rusiya qanunvericisi RF ƏM-in 1-ci maddəsində əmək qanunvericiliyinin vəzifələrini dəqiq müəyyən etmişdir. Bizim fikrimizcə, bu, Rusiya mütəxəssislərinə əmək hüququnun əsas funksiyaları sistemini elmi surətdə qurmağa imkan verir. Hələ ki əmək hüququnun siyasi funksiyasını da tarixin arxivinə göndərmək tezdir. Bazar cəmiyyəti şəraitində əmək kollektivlərinin rolu aşağı düşmüşdür, əvvəlkindən fərqli olaraq, onlar artıq siyasi sahənin birbaşa və bilavasitə subyektləri deyildir. Buna baxmayaraq, əmək kollektivlərinin dövlətin əmək sahəsində siyasətinə dolayı təsir mexanizmləri bir çox məsələdə qalmışdır, müəyyən dərəcədə isə həтта artmışdır. Bu zaman biz əmək kollek-

¹ Курс российского трудового права. В 3 т. Т.1: Общая часть/Под ред. Е.Б.Хохлова. СПб., 1996, с. 212-236.

² Трудовое право России: Учебник/Под ред. С.П.Маврина, Е.Б.Хохлова. М.: Норма, 2007, с. 83.

tivlərinin keçmiş sistem çərçivəsində məhrum olduqları tətill hüququnu nəzərdə tuturuq.

Bizim fikrimizcə, bəzi MDB dövlətlərinin ƏM-də, ilk növbədə RF ƏM-də yeni xüsusi XIII bölmənin («İşçilərin əmək hüquqlarının müdafiəsi. Əmək mübahisələrinin həlli. Əmək qanunvericiliyinin pozulmasına görə məsuliyyət») verilməsi ilə əlaqədar ictimai-əmək münasibətləri sahəsində insan hüquqlarının müdafiəsi problemi aktuallıq kəsb etmiş və böyük maraq doğurmuşdur. Qeyd edək ki, qüvvədə olan AR ƏM-də belə bölmə, yaxud fəsil yoxdur. Buna baxmayaraq, qeyd olunan məsələ öz-özlüyündə aktuallıq kəsb edir.

Lakin deyilənlər heç də əmək qanunvericiliyimizdə işçilərin hüquqi müdafiəsi mexanizmlərinin, yaxud vasitələrinin mövcud olmadığını ifadə etmir və edə də bilməz (bu, absurd olardı). Əmək hüququna dair dərslərin müəllifləri haqlı olaraq göstərirlər: «Əmək qanunvericiliyinin təşəkkülü və inkişafı prosesində işçilərin əmək hüquqlarının müdafiəsi problemlərinə həmişə xüsusi diqqət yetirilmişdir, çünki işçilərin sosial-iqtisadi cəhətdən daha zəif tərəf kimi nəzərdən keçirilməsi aksiom hesab olunmuşdur».¹ Lakin artıq qeyd etdiyimiz kimi, qüvvədə olan AR ƏM-də bu yönümlü bütün normaların cəmləşdirildiyi fəsil, yaxud bölmə yoxdur. O da qeyd olunmalıdır ki, əmək hüququ elmində, məsələn, mülki hüquq elmindən fərqli olaraq, bu sahədə monoqrafik, yaxud dissertasiya tədqiqatı səviyyəsində ciddi elmi iş yoxdur.

Hər halda göstərmək lazımdır ki, qanunvericimiz «hüquqi müdafiə» termininin özünü onun ilk dəfə Azərbaycan SSR-in 1978-ci il Konstitusiyasının anaların və uşaqların hüquqi müdafiəsinə təminat verən 33-cü maddəsində işlədilməsindən sonra geniş tətbiq etməyə başlamışdır. Yeni AR Konstitusiyasında qanunverici «hüquqi müdafiə» terminindən dəfələrlə istifadə edir. O, birbaşa, yaxud dolayı surətdə bir sıra maddələrin (26-cı, 46-cı, 60-cı, 65-ci və s.)

¹ Молодцов М.В., Головина С.Ю. Трудовое право России: Учебник. М.: НОР-МА, 2003, с. 442.

məzmununa daxil edilmişdir. «Müdafiə» termini 2000-ci il sentyabrın 1-dən qüvvəyə minmiş yeni AR MM tərəfindən də geniş tətbiq olunur. Bunu demək kifayətdir ki, II fəsil «Müki hüquq və vəzifələr, onların müdafiəsi», 17-ci maddə «Mülki hüquqların müdafiəsi», 18-ci maddə «Mülki hüquqların müdafiəsi üsulları», 20-ci maddə «Mülki hüquqların özümüdafiəsi» adlandırılmışdır.

Bütövlükdə hüquq elmində, o cümlədən ümumi hüquq nəzəriyyəsinə və sahəvi fənlərdə «hüquqi müdafiə» anlayışı qəti müəyyən olunmamışdır. Bunu demək kifayətdir ki, bu anlayışla (terminlə) yanaşı, elmi və tədris ədəbiyyatında eyni mənalı olmasa da, çox yaxın olan «hüququn müdafiəsi» və «hüquqların mühafizəsi», yaxud «hüquqi müdafiə» və ya «insan hüquqlarının müdafiəsi» və «insan hüquqlarının mühafizəsi», «müdafiə tədbirləri» və s. anlayışlar tətbiq olunur. Bəzi alimlər vətəndaşın əsas hüquqlarının mühafizəsini vətəndaşların hüquqlarının müdafiəsini də əhatə edən daha geniş kateqoriya kimi nəzərdən keçirirlər. Digər tərəfdən, hüquqşünas alimlər «hüquqların müdafiəsi» anlayışından geniş mənada istifadə edərək bu terminlə insan hüquq və azadlıqlarının təmin edilməsinə yönəlmiş konkret fəaliyyət növünü ifadə edirlər.

«Hüquqların mühafizəsi» və «hüquqların müdafiəsi» anlayışları arasında fərqləndirici sərhədi birincilər sırasında qoyan O.V.İvanov onların fərqlərini aşağıdakı kimi göstərmişdir. Anbarda saxlanan əmlakın oğurlanmasının qarşısını almaq üçün anbarın qapıları qıfıllanır və möhürlənir, pəncərələrə şəbəkə vurulur, gecə anbarı silahlı gözətçi qoruyur. Oğurluğun qarşısını almağa yönəlmiş bu tədbirlər məcmu halda mühafizə adlanır.

Cinayətkar anbara hücum çəkərək qıfılı sındırdıqda, yəni mühafizə tədbirlərinə baxmayaraq, əmlaka qəsd etdikdə gözətçi artıq müdafiəni həyata keçirir: əldə silah hücumu dəf edir, cinayətkarın yaxalanması üçün tədbir görür və oğurlamaq istədiyi əmlakı onun

əlindən alır.¹ A.V.Stremouxovun fikrincə, bir tərəfdən insanın hüquqi müdafiəsi ilə digər tərəfdən müdafiə və mühafizə arasında aşağıdakılardan ibarət olan çox ciddi fərqlər mövcuddur:

– birincisi, insan hüquqlarının mühafizəsi və müdafiəsi yalnız hüquqtətbiqedici fəaliyyət olduğu halda, hüquqi müdafiə həm hüquqtətbiqedici, həm də hüquqyaradıcı fəaliyyətdir. Özü də birinci konkret real hüquqi müdafiə olduğu halda, ikinci abstrakt hüquqi müdafiədir;

– ikincisi, hüquqi müdafiə yalnız hüquqların mühafizəsi və müdafiəsi deyil, həm də insana vəkillik, notariat, ictimai birliklər, hökumət təşkilatları və idarələri tərəfindən göstərilən hüquqi yardımdır;

– üçüncüsü, hüquqi müdafiə hüququn təzahürünün bütün mərhələlərində – ümumi vəziyyətində, hüquqa malikolma və hüquqdan istifadə (hüququn birbaşa realizəsi) mərhələlərində fəaliyyət göstərsə, hüququn müdafiəsi yalnız hüquqdan istifadə mərhələsində fəaliyyətdə olur;

– dördüncüsü, bir tərəfdən hüquqi müdafiə, digər tərəfdən isə hüquqların mühafizəsi və müdafiəsi fərqli məqsədlər güdür: birincinin məqsədi bütövlükdə insanın hüquqi müdafiəsinin təmin edilməsi, ikincinin məqsədi isə pozulmuş konkret subyektiv hüququn bərpasıdır;

– beşincisi, insanın hüquqi müdafiəsi və hüquqların müdafiəsi həyata keçirildikləri fəaliyyət növlərinə görə də fərqlənir. Birinci hüquqi-yuridik fəaliyyət vasitəsilə, ikinci isə yalnız yuridik fəaliyyət vasitəsilə realizə olunur;

– altıncısı, hüquqi müdafiə, hüququn mühafizəsindən və müdafiəsindən fərqli olaraq, insanın hüquqi statusunun bütün digər elementlərini, o cümlədən onun vəzifələrini əhatə edir;

¹ Иванов О.В. Судебные доказательства в гражданском процессе. Иркутск, 1974, с. 111-127.

– yeddincisi, hüququn mühafizəsi və müdafiəsi yalnız subyektiv hüquqa şamil olduğu halda, hüquqi müdafiə hüquq normalarına (obyektiv hüquqa) da şamil olunur.

A.V.Stremouxov hüquqi müdafiəyə belə tərif verir: insanın hüquqi müdafiəsi – hüquq subyektlərinin onun tam hüquqi müdafiəsinin təmin edilməsi məqsədilə fərqli formalarda, müxtəlif vasitələrin köməyi ilə həyata keçirdikləri fəaliyyətdir.¹

İnsanın hüquqi müdafiəsi mexanizminin A.V.Stremouxov tərəfindən işlənib hazırlanmış modeli tədqiqatımız üçün böyük əhəmiyyətə malikdir. Həmin modelə görə, insan hüquqlarının müdafiəsi anlayışı bir neçə kifayət qədər müstəqil elementə, yaxud nisbətən müstəqil mexanizmə malikdir, buna görə də insan hüquqlarının müdafiəsinin təhlilinə keçmək zəruridir.

Onu da qeyd etmək lazımdır ki, hüquqşünas alimlərin fikrincə, insanın hüquqi müdafiəsi faktiki olaraq vahid, bütöv sahələrarası hüquqi instituttur. O, vahid hüquq sisteminin müxtəlif sahələrinin normalarının və hüquqi institutlarının hesabına əmələ gəlir və bir tərəfdən insanla digər tərəfdən dövlət (onun orqanları) və ictimai birliklər arasında yaranan hüquq-müdafiə münasibətlərini tənzimləmək məqsədi güdür.

İnsanın hüquqi müdafiəsi institutu hüququn hər bir sahəsinin struktur elementidir, onun əsasını isə konstitusion hüququn hüquq-müdafiə institutu təşkil edir.¹

Belə institutlar hüquq sisteminin bütün əsas sahələrinə xasdır: Mülki hüquq – II fəsil – «Mülki hüquq və vəzifələr, onların müdafiəsi», VI fəsil – «Mülkiyyət hüququnun ümumi müddəaları» (xüsusilə 157-ci «Mülkiyyətin müdafiəsi» maddəsi), VII fəsil –

¹ Стремоухов А.В. Человек и его правовая защита. Теоретические проблемы. СПб., 1996, с. 19-20.

¹ Стремоухов А.В. Человек и его правовая защита. Теоретические проблемы. СПб., 1996, с. 44-45.

«Sahiblik hüququ» (xüsusilə 164-cü «Sahibliyin müdafiəsi» maddəsi), 23-cü fəsil – «Öhdəliklərin icra edilməməsi üçün məsuliyyət» və AR MM-in digər fəsil və normaları; İnzibati hüquq üzrə AR İXM-in IV fəslə – «İnzibati xətalər haqqında işlər üzrə icraat», V fəsil – «İnzibati xətalər haqqında işlər üzrə icraatın mərhələləri» və bəzi digər bölmələri; artıq yuxarıda qeyd etdiyimiz kimi, AR ƏM hüquq-müdafiə xarakteri daşıyan prinsipial müddəaların (normaların) cəmləşdirildiyi xüsusi fəsil və ya bölməni təsbit etmir.

Lakin «hüquqların mühafizəsi» və «hüquqların müdafiəsi» terminlərinin fərqləndirilməsinin nəzəri aspektlərinə qayıdaq. İlk əvvəl qeyd edək ki, AR Konstitusiyasında qanunverici «müdafiə» termini ilə yanaşı, «mühafizə» terminindən də istifadə edərək onları eyni mənada, yəni sinonim kimi işlədir (məsələn, 41-ci, 46-cı və b. maddələr).

N.V.Vitruk da hüquqların mühafizəsini və müdafiəsini eyniləşdirərək göstərir: «Hüquq və vəzifələrin həyata keçirilməsindəki maneələrin, o cümlədən vəzifələrin icra olunmaması və hüquqdan sui-istifadə ilə bağlı mübahisələrin aradan qaldırılmasına yönəlmiş fəaliyyət hüquqların mühafizəsinin (müdafiəsinin) mənasını təşkil edir».² V.A.Tarasovanın fikrincə: «Hüquqların mühafizəsi yalnız pozulmuş hüququn bərpasından deyil, həm də vətəndaşların subyektiv hüququnun maneəsiz həyata keçirilməsi üçün şərait yaradılmasından ibarətdir».¹ Ümumi hüquq nəzəriyyəsinin və sahəvi hüquq elmlərinin bu problemlə məsələlərin öyrənilməsində xeyli irəlilədiyi bugünkü mövqedən yanaşdıqda görmək çətin deyil ki, insanın subyektiv hüququna qəsdin qarşısının alınması və onun hər hansı qəsddən qorunması birinci, artıq pozulmuş hüququn bərpası ikinci, subyektiv hüququn hə-

² Витрук Н.В. Основы теории правового положения личности в социалистическом обществе. М., 1979, с. 203.

¹ Тарасова В.А. Охрана прав граждан в пенсионном обеспечении. М., 1978, с. 23-24.

yata keçirilməsi isə üçüncü məsələdir. Bununla əlaqədar biz A.V.Stremouxovun belə bir fikrini tamamilə bölüşürük ki, bütöv təzahür, sistem kimi hüququn hüquq-mühafizə funksiyasının məqsədləri onun digər ən mühüm istiqaməti – insan hüquqlarının müdafiəsi ilə üst-üstə düşmür və hüquq-müdafiə funksiyasının müstəqil funksiya qismində fərqləndirilməsi zərurəti mövcuddur.²

AR qanunvericiliyi, ilk növbədə AR Konstitusiyası hər bir insanın müəyyən hüquq və vəzifələr sisteminə malik olmasını qəbul etməklə və onları mühafizə etməklə həm də vətəndaşlara müdafiə hüququ verir. Hüquqşünaslıqda insan hüquqlarının müdafiəsinə dair vahid mövqə, vahid yanaşma yoxdur. Şəxsiyyətin hüquqlarının müdafiəsi ümumi hüquqi tənzimləmə mexanizmində mühüm yer tutur, çünki AR Konstitusiyasının bəyan etdiyi əsas hüquqlar və əsas vəzifələr, habelə digər qanunvericilik aktlarının qəbul edilməsi əsasında yaranan hüquq və vəzifələr hüquqi müdafiə vasitələri ilə təmin edilmədən «söz», yaxud «kağız üzərində hüquq» olaraq qalardı.

«Müdafiə» sözünün Azərbaycan dilinin izahlı lüğətində bir neçə mənası verilir: 1) Özünü, ya başqasını hücumdan qoruma, hücumu qarşı durma; 2) Birisinin əleyhinə deyilən sözlərə cavab verməklə onun tərəfini saxlama, ona tərəf; 3) Düşməni dəf etmək üçün lazımi vasitələrin məcmusu. «Müdafiəçi» müdafiə edən, qoruyan, qoruyucu deməkdir.¹ Hüquqşünas alimlər arasında «hüququn müdafiəsi», yaxud «müdafiə hüququ» anlayışının müəyyən edilməsi ilə bağlı fikir ayrılıqlarının mahiyyəti aşağıdakı üç əsas aspektdə ifadə oluna bilər. Birinci aspektin mahiyyəti bu fenomenin hüquqi təbiətinin aydınlaşdırılmasından, ikinci aspektin mahiyyəti müdafiənin mümkün, yəni qanunla yol verilən üsullarının (vasitələrinin) müəy-

² Стремоухов А.В. Человек и его правовая защита. Теоретические проблемы. СПб., 1996, с. 218.

¹ Azərbaycan dilinin izahlı lüğəti. 3 ciddə. II cild. Bakı: Çıraq, 1999, s. 284.

yən edilməsindən və nəhayət, üçüncü aspektin mahiyyəti real surətdə mövcud olan müdafiə formaları problemindən ibarətdir.

Hüquqların müdafiəsinin hüquqi mahiyyətinin, bu subinstitutun hüquqi tənzimləmə mexanizmində yerinin və rolunun dərkində əsas məqam subyektiv hüquq kateqoriyasına məxsusdur.

Hüquq nəzəriyyəsində alimlər arasında onun barəsində də vahid fikir yoxdur. Onu da qeyd etməmək olmaz ki, subyektiv hüququn öyrənilməsi probleminə bir çox nüfuzlu hüquqşünas alimlər öz töhfələrini vermişlər. Biz bu tədqiqatda elmi mənbələrin kiçik bir hissəsinin üzərində dayanacağıq. L.S.Yaviç subyektiv hüququn tədqiqinə böyük töhfə verərək subyektiv hüququn tərifini ifadə etmişdir. Sonralar həmin tərifdən bir çox hüquqşünaslar, o cümlədən, tədris ədəbiyyatında istifadə etmişlər. Həmin tərfi nəzərdən keçirək. «Subyektiv hüquq – subyektlərin mövcud hüquqlarının hakim siniflərin obyektiv hüquqda təsbitini tapmış, maddi cəhətdən şərtlənən və qanun şəklini almış iradəsini ifadə edən sistemidir. Tək subyektiv hüquq şəxsin mümkün davranışının onun özfəaliyyətini, seçim azadlığını, mövcud istehsal və mübadilə münasibətləri əsasında maddi və mənəvi nemətlərdən istifadə etməsini təmin edən hüquqi cəhətdən təmin olunmuş ölçüsüdür».²

L.S.Yaviçin növbəti fikri ilə də razılaşmamaq olmaz. O yazır: «Hüquqi tənzimləmə ayrıca götürülmüş normanın köməyi ilə həyata keçirilə bilməz».¹ Buradan belə bir nəticə çıxır ki, hüquq normasının müəyyən edilməsi dövlətin ictimai münasibətlərə hüquqi təsirinin yalnız ilkin və heç də başlıca olmayan məqamıdır. Öz-özlüyündə hüquq normasının qanunla təsbit olunması ictimai münasibətlərin bu və ya digər növünü tənzimləmək, insanların davranışını tənzimləmək üçün heç də kifayət deyildir.

² Явич Л.С. Общая теория права. Л., 1976, с.186.

¹ Явич Л.С. Проблемы правового регулирования советских общественных отношений. М., 1966, с.13-14.

N.İ.Matuzov göstərir: «Subyektiv hüququn nəzəri problemlərinin təhlilinə hüququn özünün obyektiv və subyektiv hüquqa bölgüsünün, yaxud obyektiv mənada və subyektiv mənada hüquqa bölünməsinin əsasları məsələsinin aydınlaşdırılmasından başlamaq məqsəduyğundur, çünki bu ilkin şərt olmadan bir çox spesifik hüquqi təzahürləri başa düşmək, hüquqi tənzimləmə mexanizmində onların yerini və rolunu müəyyən etmək mümkün deyildir».² Qeyd edək ki, hüququn obyektiv və subyektiv hüquqa bölünməsi əksər hüquqşünaslar, o cümlədən xarici alimlər tərəfindən qəbul olunmuşdur. Bu tədqiqatda hüquq ədəbiyyatında mövcud olan çoxlu fikirləri nəzərdən keçirmədən görkəmli hüquqşünas alim N.M.Korkunovun fikrini iqtibas gətirək: «Hüquq və vəzifələr subyektin mənsubiyyətini təşkil edir. Onlar mütləq kiminsə olmalıdır. Əksinə, hüquq normaları subyektlə belə münasibətdə deyildir. Onlar ayrıca xarakterə malikdir və buna görə də obyektiv mənada hüquq adlandırılır».³

Fəlsəfi kateqoriya kimi obyektiv reallıq bütövlükdə, bütün forma və təzahürləri ilə maddi aləmi ifadə edir. Obyektiv reallıq dedikdə insan şüurundan asılı olmadan mövcud olan və ona münasibətdə ilkin olan hər şey başa düşülür. Subyektiv reallıq isə insan iradəsindən və şüurundan asılı olan fərdi, şəxsi reallığı ifadə edir.⁴

Obyektiv və subyektiv hüquq müəyyən dialektik vahid, tam əmələ gətirir, bununla əlaqədar eyni təzahürün iki müxtəlif aspektindən danışmaq olar. Hüquq sistemi – normaların və hüquq institutlarının məcmusu insana münasibətdə obyektiv surətdə mövcuddur, hüququn normativliyi dövlətin hüquqi yolla ümumi abstrakt formada müəyyən (təsbit) etdiyi müddəaların ümumməcburi xarakterini göstərir. Məlum olduğu kimi, onlar dövlət aparatının təmin etdiyi məcburetə qüvvəsinə malikdir.

² Матузov Н.И. Личность. Права. Демократия. Теоретические проблемы субъективного права. Саратов, 1972, с.12.

³ Коркунов Н.М. Лекции по общей теории права. М., 1999, с. 119-120.

⁴ Философский словарь/Под ред. И.Т.Фролова. М.: Политиздат, 1991, с. 314.

Hüquqi tənzimləmə mexanizmində subyektiv hüquqa mühüm yer ayrılmışdır. Bütöv hüquqi mexanizm sistemində birinci elementi (mərhləni) onun normativ əsası (normaların və hüquqi institutların məcmusu) təşkil edirsə, ikinci element (mərhlə) hüquq münasibətləri sistemindən ibarətdir, üçüncü element (mərhlə) qismində isə subyektiv hüquqlar və hüquqi vəzifələr sistemi çıxış edir. Subyektiv hüququn məzmun zənginliyi və onun ayrı-ayrı ən mühüm cəhətləri və xassələri, N.İ. Matuzovun göstərdiyi kimi, onun qısa ifadələrində açıqlana bilər:

1. Subyektiv hüquq dövlət icazəsinin xüsusi formasıdır;
2. Subyektiv hüquq qanunla yaradılan xüsusi hüquqi hərəkət imkanı, subyektiv davranış xətti barədə göstərişdir;
3. Subyektiv hüquq şəxsin hüquqi səlahiyyətlərinin qanunla müəyyən olunmuş və təminat verilən həcmidir;
4. Subyektiv hüquq subyektin hüquqi müstəqillik sahəsini əmələ gətirən və müəyyən hüquqi iddialar üçün əsas yaradan hüquqların məcmusudur;
5. Subyektiv hüquq şəxsiyyətin azadlığının qanunla təminat verilən təzahür sahəsidir;
6. Subyektiv hüquq digər şəxslərin vəzifələri ilə təmin edilmiş davranış növü və ölçüsüdür;
7. Subyektiv hüquq subyektə özünün, yaxud özgəsinin hərəkətləri barəsində hüquqların verilməsinin spesifik formasıdır;
8. Subyektiv hüquq şəxsiyyətin və mütəşəkkil kollektivlərin mənafələrinin təmin edilməsinin və müdafiəsinin hüquqi üsuludur;
9. Subyektiv hüquq sosial nemətlərin və vətəndaşların maddi və mədəni tələbatlarının təmin edilməsi formalarının bölüşdürülməsinin hüquqi vasitəsidir;
10. Subyektiv hüquq dövlət tərəfindən təmin olunan sosial nemətdən istifadə ölçüsüdür;

11. Subyektiv hüquq obyektiv hüququn (normaların) konkret və ümumi hüquq münasibətlərində realizə formasıdır.¹

Adıçəkilən müəllifin qeyd etdiyi kimi, «göstərilən ifadələrin hər biri müəyyən dərəcədə digərini tamamlayır, hər biri hüquqi təzahür kimi subyektiv hüququn bu və ya digər mühüm əlamətini, cəhətini, xassəsini, tərəfini ayrılıqda əks etdirir. Onların heç biri əks etdirilən obyektin mahiyyətini ayrı-ayrılıqda tam açıqlamır və açıqlaya da bilməz».²

Tədqiq etdiyimiz problem baxımından subyektiv hüququn səkkizinci elementinin, yəni «şəxsiyyətin və mütəşəkkil kollektivlərin mənafeələrinin təmin edilməsinin və müdafiəsinin hüquqi üsulu» kimi subyektiv hüququn əmək hüquq münasibətlərinin qüvvədə olan sistemə tətbiqən fərqləndirilməsi prinsipial əhəmiyyətə malikdir.

Ümumi hüquq nəzəriyyəsində subyektiv hüquq qısa tərif şəklində daha çox mümkün davranış ölçüsü, subyektin (şəxsin və s.) müəyyən şəkildə hərəkət etmək imkanı kimi müəyyən olunur. Belə ki, dövlət və hüquq nəzəriyyəsinə dair bir dərslikdə subyektiv hüququn iki tərifi verilmişdir. Birinci tərifdə o, qısa şəkildə müəyyən olunmuşdur: subyektiv hüquq – hüquq normasında nəzərdə tutulmuş mümkün davranış ölçüsüdür. İkinci halda isə onun geniş tərifi verilir: subyektiv hüquq hüquqa malik şəxsə onun mənafeələrinin təmin edilməsi üçün verilmiş, hüquq normasında nəzərdə tutulmuş, vəzifə daşıyan şəxsin hərəkətləri (hərəkətsizliyi) ilə təmin olunmuş mümkün davranış ölçüsüdür. Subyektiv hüquq özünün faktiki hərəkətlər hüququnu, hüquqi hərəkətlər hüququnu, tələb hüququnu və iddia hüququnu ehtiva edir.¹ Hüquq ensiklopediyası da oxşar təklifi təsbit

¹ Матузов Н.И. Личность. Права. Демократия. Теоретические проблемы субъективного права. Саратов, 1972, с. 144.

² Матузов Н.И. Личность. Права. Демократия. Теоретические проблемы субъективного права. Саратов, 1972, с. 145.

¹ Теория государства и права: Учебник для вузов /Отв. ред. проф. В.Д.Первалов. М., 2004, с. 222, 466.

edir: subyektiv hüquq vətəndaşın, yaxud təşkilatın qanunla təmin olunan, öz mənafeələrinin təmin edilməsi ilə bağlı məqsədlərə çatılmasına yönəlmiş mümkün davranış ölçüsüdür.²

Subyektiv hüququn iqtibas gətirilən tərifləri onun mürəkkəb xarakterə malik olduğunu, bir sıra hüquqları ehtiva etdiyini göstərir. Birincisi, bu, özünün faktiki hərəkətlər hüququdur; ikincisi, hüquqi hərəkətlər hüququdur; üçüncüsü, digər tərəfdən vəzifənin icrasını tələb etmək (özgəsinin hərəkətləri) hüququdur; və nəhayət, dördüncüsü, iddia hüququdur, yəni vəzifənin məcburi icrası hüququdur. Lakin bir qayda olaraq, hüquqsünasların əksəriyyəti subyektiv hüququn strukturuna yalnız üç əsas elementi daxil edir: müəyyən şəkildə hərəkət etmək, yaxud hərəkət etməmək imkanı, hüquq münasibətində digər tərəfdən müvafiq davranış tələb etmək imkanı və digər tərəfin özünün hüquqi vəzifələrini icra etməməsi halında (zəruri hallarda dövlət tərəfindən) sosial müdafiə tələb etmək imkanı.³ Bir qayda olaraq, mülki hüquqlar üç tərkib elementini fərqləndirirlər. Məsələn, V.S.Yem «Mülki hüquq» dərslində subyektiv hüquqa tərif verərkən onu mülki hüquq münasibəti subyektinin icazəli davranış ölçüsü kimi nəzərdən keçirir. Həmin müəllifin fikrincə, subyektiv mülki hüququn məzmunu aşağıdakı üç hüququn müxtəlif variantlar üzrə birləşməsinin nəticəsidir:

1. Vəzifə daşıyan subyektdən onun üzərinə qoyulmuş vəzifələrin icrasını tələb etmək imkanından ibarət olan tələb hüququ;

2. Subyektin müstəqil surətdə faktiki və hüquqi əhəmiyyətli hərəkətləri həyata keçirmək imkanını ifadə edən öz hərəkətləri hüququ;

² Тихомиров Л.В., Тихомиров М.Ю. Юридическая энциклопедия. М., 1998, с. 430.

³ Поляков А.В. Общая теория права. СПб., 2004, с. 776.

3. Subyektiv hüququn pozulması hallarında dövlət məcburet-məsi tədbirlərindən istifadə imkanı, yaxud istifadə olunması tələbi qismində çıxış edən müdafiə hüququ.¹

Lakin qeyd olunmalıdır ki, həm ümumi hüquq nəzəriyyəsində, həm də sahəvi elmlərdə müdafiə hüququ heç də birmənalı izah olunmur. Yuxarıda gördüyümüz kimi, bir çox alimlər (N.İ.Matuzov, A.V.Polyakov, V.S.Yem və b.) müdafiə hüququnu, yaxud tələb etmək hüququnu subyektiv hüququn strukturuna daxil edərək bu zaman həmin hüququn yalnız nisbi müstəqilliyini nəzərdə tuturlar. Müdafiə hüququnun subyektiv hüquqa aid hüquqlardan yalnız biri olması, müdafiə olunan subyektiv hüququn, müdafiə olunan mənafeyin xarakteri ilə qırılmaz surətdə bağlı olan digər iki hüquqla (öz hərəkətlərini həyata keçirmək hüququ və vəzifə daşıyan şəxsdən müəyyən davranış tələb etmək hüququ) yanaşı mövcud olması fikri ardıcıl və inandırıcı surətdə ifadə olunmuşdur.² Lakin bu problemlə məsələyə başqa baxış da mövcuddur. P.F.Yeliseykinin fikrincə, müdafiə hüququ yalnız müstəqil olmayıb, həm də universal konstitusion hüquqdur.³ Mülki prosesual hüquq üzrə mütəxəssis olan O.V.İvanov qeyd edirdi ki, «müdafiə hüququ subyektiv hüququn özünün xassəsi olmayıb, subyektiv hüquqla sıx surətdə bağlı olan müstəqil hüquqdur».⁴ Biz sonuncu fikri düzgün hesab edirik. Görünür, belə bir hal dəlil kimi qəbul etmək olar ki, müdafiə hüququ, bir qayda olaraq, yalnız əlavə xüsusi mexanizmin mövcudluğu şərtlə yarana bilər. Belə mexanizm qismində iki növdən olan hüquqi faktlar çıxış edir: birincisi, subyektivin özünün müdafiəni həyata keçirmək iradəsini (istəyini) ifadə etməsi; ikincisi, hüquq pozuntusunun mövcud-

¹ Гражданское право. В 2 т. Т.1. /Отв. ред. проф. Е.А.Суханов. М., 1998, с. 92.

² Грибанов В.П. Осуществление и защита гражданских прав. М.: Статут, 2001, с. 104-107.

³ Елисейкин П.Ф. Защита субъективных прав и охраняемых законом интересов как научная проблема советского правоведения//Проблемы защиты субъективных прав и советское гражданское судопроизводство. Ярославль, 1976, с. 4.

⁴ Иванов О.В. Защита субъективных прав и проблема истины в гражданском процессе//Вестник Московского Университета. Серия Право, 1996, № 2, с. 15.

luğu, yəni subyektiv hüququn kiminsə tərəfindən pozulması. Müdafiə hüququnun universal xarakteri, beləliklə də onun ümumi hüquqi tənzimləmə mexanizmində müstəqil rolu, o cümlədən onun terminoloji varlığı bir sıra konstitusion normalarla təsdiqlənir. Belə ki, müdafiə hüququ (hüquqların müdafiəsi) Konstitusiyanın 26-cı, 46-cı və digər maddələrində təsbit olunmuşdur. Bir çox beynəlxalq hüquq aktlarında, xüsusilə İnsan hüquqları haqqında Ümumi Bəyannamədə, Mülki və siyasi hüquqlar haqqında Beynəlxalq Paktda və beynəlxalq hüququn digər sənədlərində müdafiə və pozulmuş hüquqların müdafiəsi hüququnun universal xassələrindən söz açılır.

Hüquqi tənzimləmə mexanizminin nisbətən müstəqil elementi kimi hüquqların müdafiəsi konsepsiyasının nəzəri cəhətdən işlənilməsi prosesi hələ sovet dövründə uğurla başlanmışdır. Hüquqşünas alimlər əvvəldən hüquqların müdafiəsini, başlıca olaraq bilavasitə dövlət hakimiyyətinin nüfuzu, daha dəqiqi, onun məcburet-mə imkanları ilə bağlamışlar. Belə ki, B.Y.Tixonovanın fikrincə, hüquqların müdafiəsi dedikdə «səlahiyyətli orqanların subyektiv hüququn vəzifə daşıyan şəxs barəsində qanunla müəyyən olunmuş qaydada tətbiq etdikləri məcburi həyata keçirmə üsulu»¹ başa düşülməlidir. Bəzi digər alimlər də oxşar fikirlər irəli sürürlər.

Məsələn, O.V.İvanov qeyd edirdi: «Subyektiv hüquqların müdafiəsi dövlətin yurisdiksiya orqanının hüquqa malik şəxsin ona məxsus hüququn realizəsi imkanının təmin edilməsinə və vəzifə daşıyan şəxslərin hüquqa malik şəxsin xeyrinə müəyyən hərəkətlərin yerinə yetirilməsinə məcbur edilməsinə yönəlmiş müəyyən hakimiyyət hərəkətlərini həyata keçirməsindən ibarətdir».¹ S.Sabinkov daha yığcam tərifi təklif etmişdir: «Subyektiv hüquqların və qanunla qorunan mənafələrin müdafiəsi dövlət orqanlarının qanun-

¹ Тихонова Б.Ю. Субъективные права советских граждан, их охрана и защита. Автореф. дисс. ... канд. юрид. наук. М., 1972, с. 14.

¹ Иванов О.В. Защита гражданских прав как правовой институт и научная проблема//Вопросы советского государства и права. Ч.3. Иркутск, 1967, с. 41.

la müəyyən olunmuş qaydada həyata keçirilən, vətəndaşların subyektiv hüquqlarının və qanunla qorunan mənafeələrinin pozulması və ya onların barəsində mübahisə açılması ilə şərtlənən hüquqtəbqedicici fəaliyyətdir. Müdafiənin məqsədi həmin hüquq və mənafeələrin bərpasından, yaxud təsdiqlənməsindən ibarətdir».

Yuxarıda göstərilən təriflərin mahiyyətindən çıxış edərək demək olar ki, onların müəllifləri hüquqların müdafiəsinin yeganə, demək olar ki, universal vasitəsi qismində ya «dövlətin yurisdiksiya orqanının hakimiyyət hərəkətlərini həyata keçirməsi»ni (O.V.İvanov), ya «dövlətin hüquqtəbqedicici fəaliyyəti»ni (S.Sabinkov), ya da «subyektiv hüququ məcburi həyata keçirmə üsulu»nu (B.Y.Tixonova) nəzərdən keçirirdilər.

Qeyd etmək lazımdır ki, yalnız dövlət hakimiyyəti orqanlarının məcburetə tədbirləri ilə təmin olunan hüquqların müdafiəsi konsepsiyasının özü orijinal və yeni deyildi. Belə ki, hələ 1902-ci ildə böyük rus hüquqşünası D.İ.Meyer yazırdı: «Hüquq azadlıq ölçüsü kimi dövlət tərəfindən mühafizə olunmalıdır: şəxsin müəyyən həddlər daxilində azadlığı tanınarsa, ona zorakı müdaxilə dəf edilməlidir; bunsuz azadlıqdan istifadə ilğıma çevrilər, birgə həyat isə mümkünsüz olar. Dövlət hüquq sahibini öz mühafizəsi altına alır və onun pozulmasından məqsədə aparan bütün tədbirlərlə müdafiə edir; dövlət hakimiyyəti – məhkəmə və icra hakimiyyəti orqanları hüquq pozuntusundan zərərçəkmiş şəxsi müdafiə etməyə borcludur».²

Dövlətin yurisdiksiya qüvvəsini hüquqların müdafiəsinin praktik olaraq yeganə üsulu hesab edən alimlərin fikrini bölüşməyən hüquqşünaslar da var idi. Mülki hüquqçu O.A.Krasavçikov hələ 1968-ci ildə mülki hüquq münasibətləri sahəsində hüquqların müdafiəsi haqqında təsəvvürü xeyli genişləndirən tərif vermişdi. O hesab edirdi ki, «mülki hüquqların müdafiəsi dövlət, yaxud ictimai orqanların vətəndaşların və sosialist təşkilatlarının hüquqlarının, qanunla qorunan mənafeələrinin

² Мейер Д.И. Русское гражданское право. М., 2003, с. 301.

pozulmasının qarşısının alınması, yaxud pozulmuş hüquqların və mənafe­lərin bərpası üzrə hərəkətləridir».¹ Digər mülki hüquqçular, o cümlədən O.S.İoffe də analoji mövqedən çıxış edirdi.² Əslində, mülki hüquqların müdafiəsinin həm dövlət, həm də ictimai orqanlar tərəfin­dən həyata keçirilməsi haqqında müddəa 1964-cü il Azərbaycan SSR MM-in 6-cı maddəsinin məzmunundan məntiqi nəticə kimi çıxırdı.

1964-cü il Azərbaycan SSR MM-in 6-cı maddəsinə («Mülki hü­quqların müdafiəsi») görə: «Mülki hüquqların müdafiəsi... müəyyən edilmiş qaydada məhkəmə, arbitraj və ya münisflər məhkəməsi tərə­findən həyata keçirilir». Həmin maddənin ikinci hissəsində göstərilir­di ki, «SSR İttifaqı və Azərbaycan SSR qanunvericiliyi ilə müəyyən edilmiş hallarda və qaydada mülki hüquqların müdafiəsi habelə yol­daşlıq məhkəmələri, həmkarlar ittifaqları və sair ictimai təşkilatlar tə­rəfindən həyata keçirilir».³ Deməli, ictimai təşkilatların bəzi orqanları (ilk növbədə yuxarıda sadalanmış orqanlar) Azərb. SSR MM-in 6-cı maddəsi ilə nəzərdə tutulmuş müddəaya görə, vətəndaşların, yaxud hüquqi şəxslərin subyektiv hüquqlarını, yaxud qanuni mənafe­lərini pozan şəxslərə məcburi təsir hüququ əldə edirdi.

Deyilənlər bəzi mülki hüquqçulara mülki hüquqların müdafiə­sinin yeni, yaxud fərqli tərifini ifadə etməyə imkan vermişdi: «Hü­ququn müdafiəsi mübahisələndirilən, yaxud pozulmuş hüququn ta­nınması və ya bərpası məqsədilə hüquq pozucusuna qarşı məc­buret­mə təsirinin tətbiqinə yönəlmiş hüquq-mühafizə xarakterli tədbirlərin məcmusudur».¹

¹ Советское гражданское право: Учебник / Под ред. О.А.Красавчикова. Т.1, М., 1968, с.100-101.

² Иоффе О.С. Избранные труды. В 4 т. Т. II. Советское гражданское право. СПб., 2004, с.327-343.

³ Azərbaycan Respublikasının Mülki Məcəlləsi. Bakı: Hüquq ədəbiyyatı, 1997, s.10.

¹ Советское гражданское право. В 2-х ч. Ч.1/Под ред. В.Т.Смирнова, Ю.К.Толстого, А.К.Юрченко. Л.: изд-во Ленинградского Ун-та, 1982, с.191.

AR MM-in 6-cı maddəsinin və bəzi digər maddələrinin (448-ci və 449-cu maddələrinin) məzmununun təhlili alimlərə leqal (rəsmi), yəni qanunla müəyyən olunmuş müdafiə üsullarına dəqiq tərif verməyə imkan yaratdı, lakin onların həyata keçirilməsinin ümumi qaydası, xüsusi və müstəsna qaydası fərqləndirildi. Ümumi qayda pozulmuş hüququn bərpası üçün məhkəməyə, yaxud arbitraj məhkəməsinə müraciəti nəzərdə tuturdu. Xüsusi qayda həmkarlar ittifaqları, yaxud digər ictimai təşkilatlar tərəfindən həyata keçirilirdi, habelə qanunda xüsusi göstərilmiş hallarda inzibati qayda tətbiq olunurdu. Müstəsna qaydaya özümüdafiə aid idi, o, başlıca olaraq zəruri müdafiə (MM-in 448-ci maddəsi) və son zərurət (MM-in 449-cu maddəsi) kimi başa düşülürdü.

Beləliklə, hüquqların müdafiəsinin dar izahı (müdafiə hüququ) dövlət (yurisdiksiya) orqanına ünvanlanmış tələb kimi yalnız mülki hüquqçular tərəfindən deyil, həm də o dövrdə qüvvədə olan qanunvericilik tərəfindən qəbul olunmurdu. A.V.Stremouxov onun hüquq elmi tərəfindən əvvəllər işlənib hazırlanmış izahları nəzərə alınmaqla hüququn müdafiəsinin universal olmasa da, kifayət qədər tam tərifini təklif etmişdir. Onun fikrincə, «hüququn müdafiəsi dövlət hakimiyyəti və idarəetmə orqanlarının, hüquq-mühafizə orqanlarının, *ictimai birliklərin*, vəzifəli şəxslərin və dövlət qulluqçularının, habelə vətəndaşların mübahisələndirilən, yaxud pozulmuş hüququnun təsdiqlənməsi və ya bərpası məqsədilə qanuni üsullarla həyata keçirilən məcbureddici hüquqi (o cümlədən təşkilati, maddi, prosesual və s.) fəaliyyətindən ibarətdir».¹

Yeni mülki qanunvericilik istər RF-də, istərsə də AR-da mülki hüquqların müdafiəsinin normativ əsasını xeyli inkişaf etdirmiş, təmamlamış və konkretləşdirmişdir.

Mülki hüquq elmi və mülki qanunvericilik əmək hüququ elmindən və qanunvericiliyindən fərqli olaraq, mühüm elmi və nor-

¹ Стрёмухов А.В. Человек и его правовая защита. Теоретические проблемы. СПб., 1996, с. 261.

mativ potensial topladığından, bu problemin bəzi aspektlərini nəzərdən keçirmək zəruridir. İlk növbədə bir daha vurğulamaq istədik ki, ilk dəfə AR MM-də mülki hüquqların müdafiəsi məsələləri mülki hüquq və vəzifələrlə yanaşı, ayrıca müstəqil fəsildə – ikinci fəsildə verilmişdir. Onu da qeyd etmək çox vacibdir ki, ictimai birliklər (yoldaşlıq məhkəmələri, həmkarlar ittifaqları və s.) yeni mülki qanunvericiliyə görə müdafiəni həyata keçirmək hüququna malik deyildir, hərçənd AR MM-in 17.1-ci maddəsində müəyyən olunmuşdur ki, «bütün dövlət hakimiyyəti orqanları, yerli özünüidarə orqanları, siyasi partiyalar, ictimai birliklər, həmkarlar ittifaqı təşkilatları, fiziki və hüquqi şəxslər mülki hüquqlara hörmət bəsləməyə və onların müdafiəsinə kömək göstərməyə borcludurlar».² Lakin aydındır ki, «müdafiəyə kömək göstərmək» və bilavasitə və müstəqil surətdə mülki hüquqların müdafiəsini həyata keçirmək heç də eyniyyət təşkil etmir. Bizim fikrimizcə, AR MM-in göstərilən maddəsi sırf deklarativ xarakter daşıyır və onu AR MM-in 17-ci maddəsinin mətnindən rahatca çıxarmaq olar.

AR MM-in 17.2-ci maddəyə görə, mülki hüquqların məhkəmə müdafiəsini AR MPM-in müəyyənləşdirdiyi iş aidiyyətinə uyğun olaraq ümumi yurisdiksiya məhkəmələri və iqtisadi məhkəmələr həyata keçirirlər (RF MM-ə görə, mülki işlərin müdafiəsini ümumi yurisdiksiya məhkəməsindən, arbitraj məhkəməsindən başqa, dövlət orqanlarına aid olmayan münisflər məhkəməsi də həyata keçirə bilər). Qanun mülki hüquqların yalnız nəzərdə tutulmuş hallarda inzibati qaydada müdafiəsinə də yol verir (17.3-cü maddə).¹ Mülki hüquqların özümüdafiəsi tamamilə yeni, Azərb. SSR-in 1964-cü il MM-ə məlum olmayan müdafiə üsuludur.

AR MM-in 18-ci maddəsi («Mülki hüquqların müdafiəsi üsulları») prinsipial əhəmiyyətə malikdir və tamamilə yenidir. Həmin

² Azərbaycan Respublikasının Mülki Məcəlləsi. Bakı: Qanun, 2009, s. 15.

¹ Azərbaycan Respublikasının Mülki Məcəlləsi. Bakı: Qanun, 2009, s. 15.

maddədə müəyyən olunur ki, «mülki hüquqların müdafiəsi qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş qaydada və qanuna, ictimai qaydaya və əxlaqa zidd olmayan üsullarla həyata keçirilir».² AR MM-in 18-ci maddəsinin məzmunu AR Konstitusiyasının 26-cı maddəsinin məzmunu ilə ahəngdar surətdə uzlaşır. Həmin maddədə göstərilir ki, «hər kəs öz hüquq və azadlıqlarını qanunla qadağan olunmamış üsul və vasitələrlə müdafiə etmək hüququna malikdir. Dövlət hər kəsin hüquqlarına və azadlıqlarının müdafiəsinə təminat verir».³ AR MM-də (18-ci maddə) RF MM-dən fərqli olaraq, mülki hüquqların müdafiəsi üsullarının, yaxud tədbirlərinin konkret siyahısı verilmir. Rusiya qanunvericisi on bir müxtəlif üsulu təsbit etmişdir. Onları nəzərdən keçirək, çünki həmin üsullar hüquqtəbqiçedici orqanlar üçün böyük təcürbi əhəmiyyətə malikdir, onlara öz fəaliyyətlərini dəqiq qurmağa imkan verir. RF MM-in 12-ci maddəsində göstərilir: «Mülki hüquqların müdafiəsi aşağıdakı üsullarla həyata keçirilir:

- hüququn tanınması;
- hüquq pozulana qədər mövcud olmuş vəziyyətin bərpası və hüquqları pozan, yaxud hüquqların pozulması təhlükəsi yaradan hərəkətlərin qarşısının alınması;
- mübahisələndirilən əqdin etibarsız hesab olunması və onun etibarsızlığının nəticələrinin tətbiqi;
- dövlət orqanının, yaxud yerli özünüidarə orqanının aktının etibarsız hesab olunması;
- hüququn özümüdafiəsi;
- vəzifənin natura şəklində icrasına məcburetme;
- zərərin ödənilməsi;
- dəbbənin tutulması;
- mənəvi ziyanın kompensasiyası;
- hüquq münasibətinin dayandırılması, yaxud xitamı;

² Azərbaycan Respublikasının Mülki Məcəlləsi. Bakı: Qanun, 2009, s. 15.

³ Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası. Bakı: Qanun, 2009, s. 11.

– məhkəmənin dövlət hakimiyyəti orqanının, yaxud yerli özünüidarə orqanının qanunazidd aktını tətbiq etməməsi;
– qanunla nəzərdə tutulmuş digər üsullar».¹

Beləliklə, mülki hüquqların müdafiəsi üsullarının RF MM-in 12-ci maddəsində verilmiş siyahısı qəti deyildir. AR MM də müdafiənin bəzi üsullarını sadalayır: 19-cu maddə («Dövlət hakimiyyəti orqanının və ya yerli özünüidarə orqanının aktının etibarsız sayılması»); 20-ci maddə («Mülki hüquqların özümüdafiəsi»); 21-ci maddə («Zərərin əvəzinin ödənilməsi»); 22-ci maddə («Dövlət hakimiyyəti orqanlarının və yerli özünüidarə orqanlarının vurduqları zərərin əvəzinin ödənilməsi»); 23-cü maddə («Şərəfin, ləyaqətin və işgüzar nüfuzun müdafiəsi»). Mülki hüquqların müdafiəsinin sadalanan üsullarından hər biri ciddi prosessual qaydalar, yaxud prosedurlar üzrə tətbiq oluna bilər. Müəyyən olunmuş qayda mülki hüquq və mülki prosessual hüquq elmində müdafiə forması adlandırılır. «Mülki prosessual hüquq» dərslərində qeyd olunur ki, «forma» termini çoxmənalıdır. Müdafiə forması dedikdə bu və ya digər yurisdiksiya orqanı tərəfindən vətəndaşların, müəssisələrin, təşkilatların və idarələrin subyektiv hüquqlarının müdafiəsi qaydası başa düşülür.¹ V.P.Qribanovun fikrincə, «mülki hüquqların müdafiə forması» anlayışının iki aspekti fərqləndirilməlidir: birincisi, müdafiə hüququnun maddi-hüquqi məzmunu fərqləndirilməlidir, o, aşağıdakıları ehtiva edir:

1. Hüquqa malik şəxsin hüquq pozucusuna məcburedici təsir göstərmək üçün qanunla icazə verilən vasitələrdən istifadə etmək, ona məxsus hüququ özünün faktiki hərəkətləri ilə müdafiə etmək imkanı (mülki hüquqların özümüdafiəsi);

¹ Гражданский Кодекс Российской Федерации. М.: Проспект, 2008, с. 9.

² AR-in 24 iyun 2005-ci il tarixli Qanunla bu maddə AR MM-dən çıxarılmışdır.

¹ Гражданское процессуальное право: Учебник/Под ред.С.С.Алехина и др. М., 2004, с. 7-8.

2. Bilavasitə hüquqa malik şəxsin hüquq pozucusuna qarşı hüquqi operativ təsir tədbirlərini tətbiq etmək imkanı;

3. Hüquqa malik şəxsin vəzifə daşıyan şəxsin müəyyən davranışa məcbur edilməsi tələbi ilə səlahiyyətli dövlət, yaxud ictimai orqanlara müraciət etmək imkanı.

İkincisi, müdafiə hüququnun prosessual formasının fərqləndirilməsi zəruridir, öz növbəsində, o da üç əsas imkanı ehtiva edir:

1) Hüquqa malik şəxsin səlahiyyətli dövlət və ya ictimai orqana iddia qaydasında, yaxud qanunla nəzərdə tutulmuş formada pozulmuş, yaxud mübahisələndirilən hüququn və ya qanunla qorunan mənafeyin müdafiəsi haqqında tələblərlə müraciət etmək imkanı;

2) Hüququn müdafiəsinin digər formasına tətbiqən müəyyən olunmuş bu tələbə baxılması prosesində qanunla nəzərdə tutulmuş bütün hüquq və təminatlardan istifadə etmək imkanı;

3) Ərizəçinin bu iş üzrə orqanın düzgün hesab etmədiyi qərardan qanunla müəyyən olunmuş qaydada şikayət, protest vermək imkanı.²

V.P.Qribanov hesab edirdi ki, müdafiə formalarının hər biri müəyyən müstəqilliyə malikdir. Bununla yanaşı, müdafiə hüququ maddi məzmunun və prosessual formanın vahidliyində nəzərdən keçirilməlidir. Digər mülki hüquqlar da bu fikri bölüşür. Biz də bu konsepsiyaya tərəfdarıq. Məlumdur ki, məhkəmələrin baxdığı mülki işlərin əsas kütləsi iddia icraatına aiddir. Real təcrübədə iddia hüququnu faktiki maddi hüquqi məzmunundan və onun prosessual formasından kənar da təsəvvür etmək mümkün deyildir. Bu iki elementin süni surətdə ayrılması yalnız nəzəri aspektdə, yəni elmi təhlil məqsədilə mümkündür. Həm ümumi hüquq nəzəriyyəsində, həm də mülki hüquq elmində hüquq pozucusunun barəsində bu və ya digər məcbureddici tədbirləri tətbiq edən subyektin xüsusiyyətlərindən asılı olaraq müdafiənin iki əsas

² Гриванов В.П. Осуществление и защита гражданских прав. М.: Статут, 2001, с. 113.

forması fərqləndirilir: yurisdiksiya və qeyri-yurisdiksiya.¹ Öz növbəsində, müdafiənin yurisdiksiya forması bəzi hüquqşünaslar tərəfindən məhkəmə və məhkəmədənənar müdafiəyə ayrılır.

S.A.Muromtsevin müdafiə probleminə və onun növlərə təsnifləşdirilməsinə dair baxışı diqqətəlayiqdir. O da, müasir alimlər kimi, müdafiənin iki əsas növünü fərqləndirmişdir: mütəşəkkil və qeyri-mütəşəkkil. Onun fikrincə, hüquqi müdafiə mütəşəkkil müdafiədir, qeyri-mütəşəkkil müdafiə mənəvi müdafiədir.² Mütəşəkkil nəzarət və mütəşəkkil müdafiə süni və mürəkkəb formalar (qanunvericilik, proses, mülki dövriyyə) kəsb edərək bir sıra orqanlar (idarələr, vəzifəli və xüsusi şəxslər) arasında bölündüyündən mənəviyyat kimi bərabər inkişaf edə bilməz.³

S.A.Muromtsev yazırdı: «Mənəviyyat və adətlər aləmində bütün münasibətlər mahiyyət etibarilə bir sıra səlahiyyətlərdən ibarətdir: mənəvi hüquq və mənəvi vəzifə. Mənəvi müdafiə qaydası ictimai idrakin nüfuzuna, ictimai vicdanın nüfuzuna əsaslanır».¹

Ümumi qaydaya görə, mülki hüquqların müdafiəsi məhkəmə qaydasında həyata keçirilir, bundan ötrü əsas qismində maraqlı şəxsin artıq pozulmuş hüququn, yaxud mübahisələndirilən açılmış mənafeyin müdafiəsi tələbi ilə məhkəməyə müraciəti çıxış edir. Ümumi qaydaya görə, məhkəmə müdafiəsi vasitəsi qismində iddia, bəzən şikayət, bəzən isə ərizə çıxış edir, buna görə də müdafiənin məhkəmə qaydası bəzən müdafiənin iddia qaydası da adlandırılır.

¹ Стремоухов А.В. Человек и его правовая защита. Теоретические проблемы. СПб., 1996, с. 265.

² Муромцев С.А. Избранные труды по римскому и гражданскому праву. М., 2004, с. 674.

³ Муромцев С.А. Избранные труды по римскому и гражданскому праву. М., 2004, с. 675.

¹ Муромцев С.А. Избранные труды по римскому и гражданскому праву. М., 2004, с. 669, 681.

Məhkəmə müdafiəsinin insan hüquqlarının müdafiəsini təmin etməli olan vasitələr sırasında aparıcı yer tutduğunu söyləməyə ehtiyac yoxdur. Müdafiə obyektini ya pozulmuş hüquq və ya mübahisələndirilən açılmış hüquq təşkil edir. Birincinin mahiyyəti aydındır. İkincinin mahiyyəti bundan ibarətdir ki, bu və ya digər subyektiv hüquq hələ faktiki olaraq heç kim tərəfindən pozulmasa da, tərəflər arasında mümkün mütləq, yaxud mümkün nisbi hüquq münasibəti bərsində qeyri-müəyyənlik yaranmışdır və qarşılıqlı münasibətlərdəki qeyri-müəyyənlik aradan qaldırılmalıdır.

AR Konstitusiyasının 125-ci maddəsinin ikinci hissəsində müəyyən olunduğuna görə, «məhkəmə hakimiyyətini Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyaya Məhkəməsi, Azərbaycan Respublikasının Ali Məhkəməsi, Azərbaycan Respublikasının apellyasiya məhkəmələri, Azərbaycan Respublikasının ümumi məhkəmələri və digər ixtisaslaşdırılmış məhkəmələri həyata keçirir».²

Həmin maddənin üçüncü hissəsində göstərilir: «Məhkəmə hakimiyyəti Konstitusiyaya, mülki və cinayət məhkəmə icraatı vasitəsilə və qanunla nəzərdə tutulmuş digər vasitələrlə həyata keçirilir».³

AR Konstitusiyasından iqtibas gətirilmiş müddəalar bizə aşağıdakıları fərqləndirməyə imkan verir: 1) İnsan hüquqlarının AR Konstitusiyaya Məhkəməsi tərəfindən müdafiəsi (konstitusiyaya nəzarəti¹); 2) Cinayət məhkəmə icraatı qaydasında insan hüquqlarının müdafiəsi; 3) Mülki məhkəmə icraatı qaydasında insan hüquqlarının müdafiəsi. A.M.Larin insan və vətəndaş hüquqlarının müdafiəsinin bütün növlərini «dövlətdaxili hüquqi müdafiə vasitələri»nə və «insan hüquq və azadlıqlarının müdafiəsinin dövlətlərarası forması»na ayırır, özü də həmin alim insan və vətəndaş hüquqlarının

² Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası. Bakı: Qanun, 2009, s. 47.

³ Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası. Bakı: Qanun, 2009, s. 47.

¹ Konstitusiyaya nəzarəti haqqında daha ətraflı məlumat üçün bax: Общая теория прав человека/Отв. ред. Е.А.Лукашева. М.: НОРМА-ИНФРА, 1996, с. 134-169.

müdafiəsi anlayışının özünü çox geniş izah edir. Məhkəmə dövlət hakimiyyəti orqanıdır. Məhkəmə müdafiəsi dövlət müdafiəsinin növlərindən biridir, məhkəmə hüquqi müdafiənin yeganə orqanı deyildir. Məhkəmədən başqa, yaxud onunla qarşılıqlı fəaliyyətdə insan hüquq və azadlıqlarının dövlət müdafiəsini insan hüquqları üzrə müvəkkil, prokurorluq, müstətiqlər, polis də həyata keçirməlidir.² Daha sonra A.M.Larin göstərir: «Ən ümumi mənada müdafiə şəxsiyyətin hüquq və azadlıqlarının və mənafeələrinin qanunsuz pozulmasına və məhdudlaşdırılmasına qarşı müqavimət, bu pozuntu və məhdudlaşdırmanın qarşısının alınması, habelə pozuntu və məhdudlaşdırmanın qarşısının alınmasının və ya aradan qaldırılmasının mümkün olmadığı hallarda vurulmuş zərərin ödənilməsidir».³

² Общая теория прав человека/Отв. ред. Е.А.Лукашева. М.: НОРМА-ИНФРА, 1996, с. 169-170.

³ Общая теория прав человека/Отв. ред. Е.А.Лукашева. М.: НОРМА-ИНФРА, 1996, с. 169-170.

II FƏSİL

İŞÇİLƏRİN ƏMƏK HÜQUQLARININ HÜQUQİ MÜDAFİƏSİ ANLAYIŞI VƏ FORMALARI

2.1. İşçilərin hüquqlarının hüquqi müdafiəsi anlayışı və formaları

İnsan hüquqları – şəxsiyyət varlığının azadlığını ifadə edən müəyyən normativ strukturlu xassə və xüsusiyyət olaraq, onun həyatının, o cümlədən cəmiyyətin, dövlət və digər fərdlərlə qarşılıqlı münasibətinin ayrılmaz və zəruri vasitəsidir.¹

İnsan hüquqları, şəxsin sırf insan deyilən ləyaqətli, şüurlu və sərbəst iradəli varlıq olduğuna görə hər yerdə və hər kəsə qarşı yönəldilə bilən, şəxsin “qorunan qalası” olan və onun digər şəxslərə, cəmiyyətə və dövlətə qarşı qoruyan, bununla belə, həm dövlətə öhdəlik qoyan, həm də hüquq sahibinə də bəzi öhdəlik yükləyən hüquqlardır.²

İnsan hüquqlarının müdafiəsinə bu problemin ümumi hüquq nəzəriyyəsi³ baxımından, habelə sahəvi hüquq elmləri¹ çərçivəsində nəzərdən keçirildiyi bir çox əsərlər həsr olunmuşdur.

¹ Əliyev Ə.İ. İnsan hüquqlarının beynəlxalq-hüquqi müdafiəsi. Dərslik. Bakı, 2009, s. 41.

² Mehdiyev F.Nəzəriyyə və təcrübədə insan hüquqları: Dərs vəsaiti. Bakı: Adiloğlu, 2009, s.17.

³ Лебедев В.А. Конституционная правовая охрана и защита прав и свобод человека и гражданина в России (теория и практика современности) М., 2005; Снежко О.А. Государственная защита прав граждан. М., 2005; Папичев Н.В. Защита прав человека и проблема метода правового регулирования. Дис... канд.юр.наук. Волгоград, 2002.

Əmək hüquqlarının müdafiəsi problemləri istər inqilabaqədərki dövr, istərsə də sovet dövrü əmək hüququ elmində tədqiq olunmuş və əsasən, işçilərin əmək hüquqlarının hüquqi müdafiəsi problemlərini əhatə etmişdir.

Əmək hüquqlarının müdafiəsinin ayrı-ayrı məsələləri A.M.Qasimov, İ.İ.İsmayılov, M.V.Luşnikova, O.V.Abramova, A.F.Nurtdinova və b. əsərlərində işlənmişdir. Son vaxtlar əmək hüquqlarının müdafiəsi problemlərinin kompleks tədqiqinə dair əsərlər meydana çıxmışdır.

Tarix göstərir ki, ən böyük ictimai dəyər kimi insan hüquqlarının təsdiqi onların müdafiəsinin həyata keçirilməsinin real imkanının mövcudluğu ilə bağlıdır. Hansısa hallarla əlaqədar özünün həyati əhəmiyyətli mənafeələrini hüquqi yolla müdafiə etmək mümkün olmadıqda insan hüquqları institutu aradan qalxır. Başqa sözlə, insan hüquqları onların lazımı qaydada tənzimlənmiş və səmərəli müdafiəsi olmadan təsəvvür oluna bilməz.²

Y.A.Lukaşova bununla bağlı yazır: «İnsan hüquqları hətta əlverişli şəraitdə belə avtomatik surətdə realizə olunmur. Buna görə də insanın öz hüquqları və azadlıqları uğrunda səy göstərməsi və hətta mübarizə aparması zəruridir, o, vəhdət halında insan hüquqlarının müdafiəsi mexanizmini təşkil edən tədbirlər sisteminə üzvi surətdə daxil olmalıdır».³

¹ Александрова А.П. Защита социально-экономических прав и свобод: Общетеоретический анализ. Дис...канд.юрид.наук. Казань, 2002; Сошникова Т.А. Правовой механизм защиты конституционных прав и свобод в сфере труда. М., 2005; Нестерова Т.А. Государственные органы и их служащие в системе защиты трудовых прав. Екатеринбург, 2005; Федорова Е.А. Защита трудовых прав работников. Дис...канд. юрид. наук. М., 2005.

² Сошникова Т.А. Правовой механизм защиты конституционных прав свобод в сфере труда. М., 2005, с.91.

³ Конституция Российской Федерации и совершенствование юридических механизмов защиты прав человека: материалы «круглого стола»//Государство и право, 1994, №10, с.6.

Hüquqi Dövlət insanın, onun hüquq və azadlıqlarının aliliyi olmadan təsəvvür oluna bilinmədiyindən, tamamilə təbiidir ki, AR Konstitusiyasının 12-ci maddəsi belə bir müddəni möhkəmləndirir ki, insan və vətəndaş hüquqlarının və azadlıqlarının, Azərbaycan Respublikasının vətəndaşlarına layiqli həyat səviyyəsinin təmin edilməsi dövlətin ali məqsədidir.¹

Müdafiə kateqoriyası müxtəlif ictimai elmlər sahəsində tətbiq edilən anlayışlar aparatının məzmununda spesifik təzahürə malik universal funksiyaların xas olduğu universal ümumelmi kateqoriyadır.

İ.E.Rubinanın fikrincə, hüquqi müdafiə kateqoriyası, bir tərəfdən, ümumelmi müdafiə kateqoriyasının sahəvi növündən ibarətdir, digər tərəfdən isə hüquqi anlayışlar aparatının bir elementidir, yəni ümumelmi anlayışa münasibətdə özünün təbiəti, mahiyyəti və məzmunu etibarilə spesifik olan hüquqi kateqoriyaların bir novüdür. Bununla əlaqədar hüquqi müdafiə anlayışı müdafiə kateqoriyası ilə xüsusi və ümuminin nisbətindədir.²

Hansısa subyektin həyata keçirdiyi «hüquqi müdafiə» kateqoriyasının məzmunu ilə ifadə olunan hərəkətlərin xüsusiyyəti onların törədilməsi imkanının hüquq normalarının dispozisiyasında təsbitini tapmasından ibarətdir. Beləliklə, hüquqi müdafiə hüquqa malik subyektin hərəkətlərinin məcmusu kimi ikili mövcudluq formasına malikdir.

Birincisi, hüquqi müdafiənin statik mövcudluğu hüquq normalarında konkret hüquqa malik subyektlərin digər, çox vaxt fərdi baxımdan qeyri-müəyyən subyektlərin normal mövcudluğunu və fəaliyyətini təmin edən hərəkətlər həyata keçirməsi imkanının təsbitini tapmasından ibarət olur.

¹ Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası. Bakı: Qanun, 2009, s.7.

² Рубина И.Е. Международная защита прав женщин. Дис... канд.юрид.наук. Петрозаводск, 2001, с.9.

İkincisi, bu, müdafiənin hüquqa malik subyektin hüquq normaları ilə nəzərdə tutulmuş hərəkətləri həyata keçirməsini nəzərdə tutan dinamik mövcudluğudur. Bu hərəkətlər qadağan olunmuş hərəkətləri törətmiş, yaxud onların lazımi hüququayğun davranışını təmin edən zəruri hərəkətləri, hüquqi tədbirləri həyata keçirməmiş şəxslərə tətbiq olunmaqla digər subyektlərin hüquq və mənafeələrinin pozulmasını aradan qaldırmaq məqsədi güdür. Bu zaman hüquqi müdafiənin dinamik mövcudluğunun məzmununu təşkil edən hərəkətlər, adətən, müəyyən qaydada pozulmuş hüquqların bərpası və (ya) hüquq pozucularına qarşı nəzərdə tutulmuş sanksiyaların tətbiqi ilə başa çatan proses, yaxud prosedurdə tənzimlənilir.

Hüquqi müdafiənin statik mövcudluğuna, başlıca olaraq, maddi hüquq normalarında rast gəlinir, öz növbəsində, hüquqi müdafiənin dinamik mövcudluğu, bir qayda olaraq, prosessual hüquq normaları ilə təmin olunur. Statik vəziyyətdə məcburetmiş konkret formaları davranışı hüquq normalarında təsbitini tapmış pozitiv modellərdən mənfi kənarçıxımalara malik şəxslər üçün mənfi nəticələrin yaranması təhlükəsinin müəyyən bir növü kimi çıxış edir. Hüquq pozuntusu mövcud olduqda mənfi nəticələr təhlükəsi hüquq pozucusu üçün müdafiə üsullarının seçilməsi və müəyyən tədbirlərin tətbiqi vasitəsilə gerçəkliyə çevrilir. Hüquq normalarının fəaliyyət sahəsində ən səmərəli müdafiə tədbirlərini müvafiq hüquq normalarının sanksiyalarının tətbiqi ilə bağlı olan hüquqi müdafiə üsulları təşkil edir.¹

Y.A.Fyodorova özünün dissertasiya işində hüququn müdafiəsi anlayışını təhlil edərək, «hüququn müdafiəsi» anlayışının fərqli mənaalarını qeyd edir. Geniş mənada «əmək hüquqlarının müdafiəsi» dövlətin, ictimai təşkilatların və ayrı-ayrı şəxslərin əmək münasibətləri sahəsində insan və vətəndaş hüquqlarının

¹ Рубина И.Е. Международная защита прав женщин. Дис... канд.юрид.наук. Петрозаводск, 2001, с.10.

həyata keçirilməsində və bərpasında maneələrin aradan qaldırılmasına yönəlmiş hər hansı fəaliyyətini ifadə edir. O, hüquq yaradıcılığını, hüququn tətbiqini, əmək qanunvericiliyinə riayət olunmasına nəzarət və gözyetirməni, işçilərin hüquqi maarifləndirilməsini, ictimai təşkilatların, ilk növbədə həmkarlar ittifaqlarının fəaliyyətini və s. ehtiva edir.

Dar mənada əmək hüquqlarının müdafiəsi əmək qanunvericiliyi pozuntularının qarşısının alınmasının, vətəndaşların pozulmuş əmək hüquqlarının bərpasının və ziyanın əvəzinin ödənilməsinin maddi-hüquqi tədbirlərinin, təşkilati və prosesual üsullarının məcmusundan ibarətdir.¹ İşçilərin əmək hüquqlarının müdafiəsi pozulmuş hüququn bərpasına, onun həyata keçirilməsi yolundakı maneələrin aradan qaldırılmasına, hüququn pozulması nəticəsində vurulmuş ziyanın ödənilməsinə, yaxud kompensasiyasına, əmək hüquqlarının pozulmasının qarşısının alınmasına yönəlmiş hüquqi hərəkətlərdən ibarətdir.²

V.A.Vasilyev əmək hüquqlarının müdafiəsini müəyyən edərkən, müdafiənin təhlükəsizliyin təmin edilməsi vasitəsi kimi anlayışına əsaslanır və diqqəti müdafiənin qarşısını alma funksiyasının üzərində cəmləşdirir.³

Elmi ədəbiyyatda «müdafiə» termini çox vaxt «mühafizə» termini ilə yanaşı işlədilir. N.V.Vitruk bu anlayışları təhlil edərkən yazır: «Hüquq və vəzifələrin həyata keçirilməsindəki maneələrin, o cümlədən vəzifələrin icra edilməməsinə və hüquqdan sui-istifadəyə qarşı mübarizəyə dair mübahisələrin aradan qaldırıl-

¹ Федорова Е.А. Защита трудовых прав работников. Дис...канд.юрид.наук. М., 2005, с.46-47.

² Федорова Е.А. Защита трудовых прав работников. Дис...канд.юрид.наук. М., 2005, с.53-54.

³ Васильев В.А. Защита профсоюзами социально-трудовых прав работников. Челябинск, 2000, с.6.

masına yönəlmiş fəaliyyət hüquqların mühafizəsinin (müdafiəsinin) məzmununu təşkil edir...».¹

O həmçinin qeyd edir ki, «müdafiə tədbirləri müəyyən dərəcədə mühafizə funksiyalarını yerinə yetirir».²

Məşhur hüquq nəzəriyyəçisi N.İ.Matuzov «hüququn müdafiəsi» və «hüququn mühafizəsi» anlayışlarının nisbəti barəsində belə bir fikr ifadə etmişdir ki, «subyektiv hüququn və qanunla qorunan mənafeyin mühafizəsi və müdafiəsi eyniyyət təşkil etmir: onlar daim mühafizə olunur, lakin yalnız pozulduqda müdafiə olunur. Müdafiə mühafizənin məqamı, onun formalarından biridir».³

V.D.Ardaşkinin fikrincə, hüququn mühafizəsi, ilk növbədə, dövləti məcburetmə olub, aşağıdakı «daşıyıcı konstruksiyalar»ı ehtiva edir: məsuliyyət institutu, müdafiə institutu, qarşısınıalma institutu, prosessual təminat institutu.⁴

S.N.Kojevnikov da eyni fikri bölüşərək, hesab edir ki, hüquqi mühafizə vasitələri qarşısınıalma təsiri tədbirlərini, hüquq pozuntularının kökünün kəsilməsi tədbirlərini, subyektiv hüquqların müdafiəsi və hüquqi vəzifələrin təmin edilməsi tədbirlərini, hüquqi məsuliyyət tədbirlərini ehtiva edir.⁵

T.Y.Barışnikovanın fikrincə, «əmək hüquqlarının mühafizəsi» termini özünün məzmunu etibarilə (subyektiv əmək hüquqlarının həyata keçirilməsi təminatlarının müəyyən edilməsi üzrə tədbirlər, həmin hüquqların pozulmasının profilaktikası və qarşısının alınması

¹ Витрук Н.В. Основы теории правовых положения личности в социалистическом обществе. М., 1979, с.2003.

² Витрук Н.В. Юридический механизм реализации прав личности (реализация прав граждан в условиях развитого социализма). М., 1983, с.99.

³ Матузов Н.И. Правовая система и личность. Саратов, 1987, с.131.

⁴ Ардашкин В.Д. Правоохранительный механизм: понятие научных инструментарий//Охранительный механизм в правовой системе социализма/Под ред. Н.В. Витрука. М., 1989, с. 9.

⁵ Кожевников С.Н. Восстановительные меры по советскому законодательству // Научные труды. Вып.42, Свердловск, 1975, с.9.

üzrə, habelə pozulmuş hüquqların bərpası üzrə tədbirlər məcmusu kimi) əmək münasibətlərinin hüquqi tənzimlənməsi anlayışı ilə üst-üstə düşür. Qanunvericinin «əmək hüquqlarının müdafiəsi» terminini fərqləndirməsi mühafizə mexanizminə xüsusi əhəmiyyət verilməsi, hüquqa malik subyektlərin pozulmuş hüquqlarının bərpası üzrə fəaliyyət qaydasının hüquqi tənzimlənməsinin əhəmiyyətinin güclənməsi ilə bağlıdır. «Əmək hüquqlarının və mənafelərinin müdafiəsi» anlayışına pozulmuş hüququn bərpası və işçilərin və işgötürənin subyektiv hüquqlarının və qanunla qorunan mənafelərinin həyata keçirilməsi yolundakı maneələrin aradan qaldırılmasına yönəlmiş tədbirlərin realizəsi üzrə fəaliyyət kimi tərif edilir.¹

Y.A.Fyodorovanın fikrincə, «hüququn müdafiəsi» və «hüququn mühafizəsi» anlayışlarının fərqi həmin anlayışların sahəvi mənsubiyyəti ilə şərtlənir. Ümumi hüquqda hüquqların müdafiəsi və hüquqların mühafizəsi terminləri, adətən, sinonim kimi işlədilir, özü də konkret pozulmuş hüquq deyil, hər hansı şəxsin hüququ mühafizə (və müdafiə) olunmalıdır.

Xüsusi hüquq, əsasən, pozulmuş hüququn bərpasına yönəlmişdir. Ümumi hüquq, əsasən, hüquq pozuntularının qarşısının alınmasına, konkret hüquq sahibi barəsində deyil, ümumsosial miqyasda hüquqların mühafizəsinə yönəlmişdir. Bu zaman söhbət yalnız məna çalarlarından, sözdən istifadə üstünlüyündən gedir.² Beləliklə, təsbit etmək olar ki, müəllif bu anlayışları sinonim hesab edir və hüquq sahəsindən asılı olaraq bu və ya digər terminə üstünlük verir.

M.V.Marqheyim insan hüquqlarının müdafiəsi və mühafizəsi anlayışlarını dövlətin hüquq müdafiə və mühafizə funksiyaları

¹ Барышникова Т.Ю. Формы и способы защиты трудовых прав и охраняемых законом интересов в российском трудовом праве. Автореф.дис...канд.юрид.наук. Пермь, 2005, с. 12-13.

² Федорова Е.А. Защита трудовых прав работников. Дис...канд.юрид.наук. М., 2005, с.51.

kontekstində təhlil edir. Bu funksiyaları hüquqi dövlətin sistemli halı və insan hüquq və azadlıqlarının müdafiəsinin şərti kimi qanunçuluğun təmin edilməsinə yönəlməsi birləşdirir. Dövlətin müvafiq funksiyaları kontekstində «hüquqların müdafiəsi» və «hüquqların mühafizəsi» anlayışlarının özünəməxsus xüsusiyyətləri aşağıdakılardan ibarətdir: «Hüquqlar və azadlıqlar fasiləsiz surətdə mühafizə olunur, yalnız pozulduqda müdafiə olunur: mühafizə ümumi hüquqi rejimin müəyyən edilməsini nəzərdə tutduğu halda, müdafiə insan hüquq və azadlıqlarının pozulduğu, yaxud mübahisələndirildiyi hallarda həyata keçirilən tədbirləri nəzərdə tutur».¹

N.V.Papiçevin fikrincə, insan hüquqlarının müdafiəsi insanın, insan hüquqlarının həyata keçirilməsi yolunda maneələrin aradan qaldırılması, habelə pozulmuş hüquqların bərpa və onların pozulmasında təqsirli olan şəxslərin cəzalandırılması məqsədilə tətbiq edilən təşkilati-hüquqi vasitələr və məcburetmə tədbirləri ilə təmin edilən hüquqi müdafiə hüququnun realizə formasıdır. Lakin «həmin təminat dövlətlərarası, dövlət və ictimai təşkilatların fəaliyyət forması kimi araşdırıldıqda, insan hüquqlarının təmin edilməsinin hüquqi vasitələri isə onların fəaliyyətinin həyata keçirilməsi alətləri kimi nəzərdən keçirildikdə biz insan hüquqlarının müdafiəsi institutu adlandırılmalı biləcək institutla qarşılaşırıq».²

Bir çox alimlərin fikri «insan hüquqlarının müdafiəsi» və «insan hüquqlarının mühafizəsi» nisbətinin araşdırılmasında hüquq nəzəriyyəsi baxımından ümumi yanaşmanın mövcud olmadığını göstərir. Elmi yanaşmaların təhlili göstərir ki, onlar tədqiqatçılar tərəfindən eyni anlayışlar kimi, yaxud «müdafiə» «mühafizə»yə

¹ Маргхейм М.В. Защита прав и свобод человека и гражданина в современной России: Системная конституционная проблема ее функционирования и совершенствования. Ростов на Дону, 2005, с.17.

² Папичев Н.В. Защита прав человека и проблема метода правового регулирования. Дис...канд.юрид.наук. Волгоград, 2002, с.43.

nisbətən daha dar anlayış kimi nəzərdən keçirilir, ya da onların hər birinə müstəqil məzmun verilir.

Bizim fikrimizcə, hüququn müdafiəsi pozulmuş hüququn bərpası, təsqrli şəxsin hüquqi məsuliyyətə cəlb edilməsi və hüquq pozuntularının profilaktikası üzrə hüquqi hərəkətlərdir; geniş mənada hüququn müdafiəsi isə, bizim fikrimizcə, insan hüquqlarının mühafizəsidir.

Hüququn müdafiəsi üzrə fəaliyyət qanunla müəyyən edilmiş qaydada, yəni müəyyən vasitələr və üsullar tətbiq edilməklə onun realizəsi üçün nəzərdə tutulmuş formada həyata keçirilməlidir.

Ənənəvi olaraq subyektiv hüquqların müdafiəsinin iki forması fərqləndirilir:

- 1) yurisdiksiya;
- 2) qeyri-yurisdiksiya.

Yurisdiksiya forması onunla fərqlənir ki, bu, səlahiyyətli dövlət orqanlarının və ictimai təşkilatların subyektiv hüquqların və qanunla qorunan mənafeələrin müdafiəsi üzrə fəaliyyətidir.

Qeyri-yurisdiksiya forması səlahiyyətli şəxs tərəfindən müdafiə tədbirlərinin müstəqil surətdə, hansısa orqana müraciət etmədən tətbiqindən ibarətdir.¹

Yurisdiksiya formasının başlıca xüsusiyyəti mübahisə tərəfləri barəsində hakimyyət səlahiyyətlərinə malik yurisdiksiya orqanının və ya müdafiə üsullarını tətbiq etmək səlahiyyətinə malik ictimai təşkilatın mövcudluğudur. Səlahiyyətli orqanlar sırasında yeganə vəzifəsi yurisdiksiya fəaliyyətinin həyata keçirilməsindən ibarət olan orqanları (məhkəmələri), habelə yurisdiksiya fəaliyyətindən başqa idarəetmə fəaliyyətini həyata keçirən orqanları (inzibati orqanlar) fərqləndirmək olar.

¹ Барышникова Т.Ю. Формы и способы защиты трудовых прав и охраняемых законом интересов в российском трудовом праве. Дис...канд.юрид.наук. Ярославль, 2005, с. 81.

T.A.Nesterova qeyd edir ki, hüququn müdafiəsi forması hüquqi fəaliyyətin əmək hüququ ilə bağlı qoruyucu hüquq münasibətlərinin cərəyan etdiyi növüdür. O, müdafiənin dörd formasını (məhkəmə, idarəetmə, ictimai və bilavasitə) fərqləndirir.

Y.A.Fyodorovanın fikrincə, əmək hüquqlarının müdafiəsi forması müdafiənin konkret subyektlərinin fəaliyyətində əmək hüquqlarının müdafiəsinin tarixən təşəkkül tapmış, xarakterik müdafiə üsullarına, vasitələrinə və prosedur qaydalarına malik davamlı mexanizmləridir. Əslində, bu halda forma kateqoriyası fəaliyyətin hüquqi təşkilini (ifadəsini) xarakterizə edir¹.

Y.A.Fyodorova müdafiə subyektləri üzrə müdafiənin formalarını aşağıdakı kimi təsnifləşdirməyi təklif edir: dövlət, ictimai, fərdi.

T.Y.Barışnikova hüququn müdafiəsinin forması dedikdə subyektiv əmək hüquqlarının və qanunla qorunan mənafelərin müdafiəsi qaydasını, üsul dedikdə isə subyektiv hüququn bərpasına, onun həyata keçirilməsi yolundakı maneələrin aradan qaldırılmasına və ya qanunla qorunan mənafenin təmin edilməsinə yönəlmiş konkret hərəkətləri başa düşür. Bizim fikrimizcə, hüququn müdafiəsi formasının bu tərfi daha uğurlu şəkildə ifadə olunmuşdur.

İşçinin hüquqlarının müdafiəsi hüququn tanınması; hüququn pozulmasından əvvəlki vəziyyətin bərpası və hüququ pozan, yaxud onun pozulması təhlükəsi yaradan hərəkətlərin qarşısının alınması; dövlət orqanının, yaxud yerli özünüidarə orqanının aktının, lokal normativ aktın etibarsız hesab olunması; hüququn özümüdafiəsi; maddi və mənəvi ziyanın ödənilməsi, əmək müqaviləsi bağlamaq vəzifəsinin müəyyən edilməsi yolu ilə həyata keçirilə bilər. İşçinin hüquqlarının müdafiəsinin göstərilən üsulları, o cümlədən ayrı-ayrılıqdan müdafiəyə də tətbiq edilə bilər. Bu həm də onunla

¹ Федерова Е.А. Защита трудовых прав работников. Дис...канд.юр.наук. М., 2005, с. 100-101.

şərtlənir ki, ayrı-seçkiliyin mövcudluğu hüquq pozuntusu tərkibindəki ayrı-seçkilik motivləri ilə müəyyən olunur.

Hüquq ədəbiyyatını təhlil edərkən vurğulamaq olar ki, insan hüquqlarının müdafiəsi məsələləri çox vaxt insan hüquqlarının müdafiəsi mexanizmi kontekstində nəzərdən keçirilir. N.V.Papıçev göstərir: «İnsan hüquqlarının müdafiəsinin tənzimlənməsi problemlərinin tədqiqi ən müxtəlif aspektlərdən həyata keçirilir. Belə aspektlərdən birini insan hüquqlarının müdafiəsinin hüquqi tənzimlənməsi mexanizminin aşkarlanması və aydınlaşdırılması təşkil edir. Bu istiqaməti əsaslı surətdə insan hüquqları nəzəriyyəsində müasir tədqiqatların başlıca xətti kimi nəzərdən keçirmək olar».¹

Hüquq ədəbiyyatında həmin mexanizm müxtəlif terminlərlə izah olunur: «mühafizə mexanizmi», «müdafiə mexanizmi», «realizə mexanizmi», «təminat mexanizmi».

V.İ.Qoymanın fikrincə, şəxsiyyətin hüquqlarının təmin edilməsi mexanizmi «dövlət, onun orqanların və vəzifəli şəxsləri tərəfindən həyata keçirilən və təyinatı qanunun real qüvvəsinin təmin edilməsindən, yəni vətəndaşların, onların birlik və təşkilatlarının öz hərəkətlərini qanunun tələblərinə uzlaşdırmamalarından, habelə müxtəlif mənafe və tələbatlarının təmin edilməsi üçün onlara verilən imkanlardan maneəsiz və səmərəli surətdə istifadə etmələrindən ibarət olan, qarşılıqlı surətdə uzlaşdırılmış maddi-texniki, təşkilati, idarəetmə, ideoloji (sosial-siyasi) və xüsusi-hüquqi xarakterli tədbirlər kompleksidir».²

T.Y.Barışnikova müdafiənin hüquqi mexanizminə üç elementi (mərhələni) daxil edir: qoruyucu normalar, qoruyucu hüquq münasibətləri və münaqişəli vəziyyət olan subyektlərin hüquq və

¹ Папичев Н.В. Защита прав человека и проблема метода правового регулирования. Дис.канд.юрид. наук. Волгоград, 2002, с. 14.

² Гойман В.И. Механизм и обеспечения реализации законов в современных условиях//Государство и право, 1991, № 12, с.12-13.

vəzifələrinin realizəsi aktları. Qoruyucu hüquq münasibəti tənzimləyici hüquq münasibətinin subyektləri arasında hüququn pozulması anında yaranır və maddi-hüquqi təbiətə malikdir (maddi qoruyucu hüquq münasibəti). Mübahisənin yaranması halında qoruyucu hüquq münasibəti yurisdiksiya orqanının baxışına keçirilir və onun fəaliyyət predmetinə çevrilir. Məcburi təsir tədbirləri onun tərəfindən müdafiə tədbirlərinə, məsuliyyət tədbirlərinə, qarşısını alma və xəbərdar etmə tədbirlərinə təsnifləşdirilir. Bu tədbirlər bir-birini istisna etmir, müdafiə tədbirləri çox vaxt məsuliyyət tədbirlərinin tətbiqini müşayiət edir və onların «əks tərəfi» kimi çıxış edir, çünki onlar hüquq pozuntusu törədilərkən pozulmuş subyektiv hüququn bərpasına yönəlmişdir.¹

T.A. Soşnikovanın fikrincə, insan hüquqlarının müdafiəsi mexanizmi aşağıdakıları birləşdirir:

- hüquqtənzimləyici, hüquqqoruyucu mexanizmlər;

- münaqişələrin həlli mexanizmi;

- insanların qanuni hüquq və mənafeələrinin təmin edilməsi məqsədilə şəxslərin davranışının və hüquqi tərbiyəsinin prosedur-hüquqi tənzimlənməsi üçün birləşən informasiya, təşkilati və digər elementlər.

Müdafiə mexanizmi hüquqi və ümumi (iqtisadi, siyasi, təşkilati-ictimai, mənəvi, idarəetmə) təminatlar. Hüquqi təminatlara hüququn mühafizəsi anlayışının tərkibinə daxil olan hüquqların tənzimlənməsi və hüquqların mühafizəsi aiddir. İnsan hüquqlarının müdafiəsi mexanizmi dövlət-hakimiyyət komponentinə malik dövlət siyasətinin köməyi olmadan bu təminatları birləşdirə bilməz. Dövlət siyasəti insan hüquqlarının ümumi sistem yaradıcı təminatına

¹ Барышникова Т.Ю. Формы и способы защиты трудовых прав и охраняемых законом интересов в российском трудовом праве. Дис...канд.юр.наук. Ярославль, 2005, с.13-15.

çevrilir, sabitliyi, siyasi rejimi, hakimiyyət orqanlarının cəmiyyətlə münasibətlərini müəyyən edir, müxtəlif ehtiyatları cəlb edir.¹

N.V.Papiçev özünün dissertasiya işində qeyd edir ki, «...insan hüquqlarının müdafiəsi institutu funksional baxımdan nəzərdə tutulmuş və özünün təbiətinə müvafiq surətdə insan hüquqlarının müdafiəliyinin real prosesinə daxil edilmiş təşkilati, tənzimləyici, kommunikativ, ideoloji və digər elementlərin bütün məcmusunu əhatə edir». «İnsan hüquqlarının müdafiəsi institutu kompleks xarakter daşıyır, insan hüquqlarının müdafiəliyinin təmin edilməsinin normativ, fərdi-hüquqi və təşkilati-hüquqi vasitələrinin bütün məcmusunu əhatə edir».²

Beləliklə, alimlərin fikirlərini təhlil edərək göstərmək olar ki, insan hüquqlarının müdafiəsi mexanizmi aşağıdakı aspektlərdə nəzərdən keçirilir:

- insan hüquqlarının təmin edilməsi üzrə hüquqi və qeyri-hüquqi vasitələr sistemi kimi maddi aspektdə;

- hüququn pozulması anından başlayaraq hüququn bərpasına və təqsirli şəxsin məsuliyyətə cəlb edilməsinə qədər hüququn müdafiəsi üzrə prosesual hərəkətlər sistemi kimi prosedur-prosessual aspektdə.

Hesab edirik ki, insan hüquqlarının təmin edilməsi üzrə hüquqi və qeyri-hüquqi vasitələr sistemi insan hüquqlarının müdafiəsi mexanizmidir, hüququn pozulmasından başlayaraq hüququn bərpasına və təqsirli şəxsin məsuliyyətə cəlb edilməsinə qədər hüququn müdafiəsi üzrə hüquqi hərəkətlər (hüquqi vasitələr) sistemi isə hüququn müdafiəsi mexanizmidir.

¹ Сошников Т. А. Правовой механизм защиты конституционных прав и свобод в сфере труда. М., 2005, с. 94

² Папичев Н. В. Защита прав человека и проблема метода юрправового регулирования. Дис. канд.юрид. наук. Волгоград, 2002, с. 17-19

Hüquqi vasitələr qismində ictimai münasibətlərin lazımı hüquqi tənzimlənməsi, hüquqi məsuliyyət, dövlət nəzarəti və gözyetirməsi, ictimai təşkilatlar tərəfindən nəzarət, hüququn özümüdafiəsi və s. nəzərdən keçirilə bilər. Qeyri-hüquqi vasitələrə dövlətdə idarəetmənin təşkilini, iqtisadi siyasəti, mədəniyyət sahəsində siyasəti və s. aid etmək olar.

T.A.Sošnikovanın haqlı olaraq qeyd etdiyi kimi, qeyri-hüquqi vasitələrin daxil edilməsi onunla şərtlənir ki, insan hüquqlarının müdafiəsi yalnız hüquqi təminatların köməyi ilə tam həcmdə həyata keçirilə bilməz. O, hüquqi təminatların digər təminatlarla ədalətli qaydanın, insan ləyaqətinin müdafiəsinin təmin edilməsi işində müəyyən yer tutan bütöv mexanizmdə birləşdirilməsini tələb edir¹.

2.2. İşçilərin əmək hüquqlarının müdafiəsi: anlayışı və formaları

«İşçilərin əmək hüquqlarının müdafiəsi» anlayışı əmək hüququnda yeni deyildir. Onun məzmununun əsaslı surətdə araşdırılmasına hələ sovet dövründə göstərilən cəhdlər nəticə verməmiş, bir növ, elmi axtarıslara nöqtə qoyulmuşdu, terminin müəyyən edilməsi ilə bağlı çətinliklər isə indiyə qədər qalmaqdadır.

Sovet alimləri istər əmək qanunvericiliyində, istərsə də elmi ədəbiyyatda əmək hüquqlarının müdafiəsi anlayışının mövcud olmadığını göstərir² və bu boşluğu doldurmağa çalışaraq əmək hüquqlarının müdafiəsini müxtəlif mövqələrdən izah edirdilər.

¹ Сошников Т. А. Правовой механизм защиты конституционных прав и свобод в сфере труда. М., 2005, с. 94

² Мариненко М.Е. Защита трудовых прав рабочих и служащих. Автореф. дисс... канд.юрид.наук. Минск, 1969, с. 5.

Müasir mərhələdə də əmək hüququ elmi bu terminin birmənalı tərifini vermir, sovet dövrünün tədqiqatçıları kimi, çağdaş alimlər də onun əsas karakteristikalarının vahid anlamı məsələsində yekdil fikrə gələ bilmirlər.

Nəzərdən keçirilən problemə elmi baxışların müxtəlif, çox vaxt isə bir-birinə zidd olmasına baxmayaraq, sovet əmək hüququ elmi subyektiv hüquqların müdafiəsi haqqında alimlərin əksəriyyətinin bölüşdüyü az-çox dayanıqlı təsəvvür işləyib hazırlaya bilmişdilər. Lakin həyata keçirilən islahatlarla əlaqədar müasir əmək hüququnda hüquqların müdafiəsi anlayışının yenidən qiymətləndirilməsi zəruridir.

Sovet qanunvericisi Əmək Qanunları Məcəlləsində işçilərin əmək hüquqlarının müdafiəsi haqqında normaları heç vaxt ayrıca qrupda fərqləndirmirdi. Buna görə də sovet hüquq elmində işçilərin əmək hüquqlarının müdafiəsinin nəzəri məsələlərinin işlənilməsi xüsusi hüquq normalarına söykənmirdi.

Sovet alimlərinin işçilərin əmək hüquqlarının müdafiəsi problemlərinin öyrənilməsinin gedişində əldə etdikləri elmi nəticələr bir sıra monoqrafik və dissertasiya işlərində əksini tapsa da, həmin dövrün əmək hüququ dərsləkləri işçilərin hüquqlarının müdafiəsi sahəsində məsələlərin öyrənilməsinə həsr olunmuş bölmələri ehtiva etmirdi.

Bizim fikrimizcə, sovet əmək hüququ elmində hakim olan konsepsiya iki anlayışı – əmək hüquqlarının mühafizəsini və müdafiəsini dəqiq surətdə fərqləndirirdi.

Bəzi alimlər onların hüquq ədəbiyyatında sinonimlər kimi işlədildiyini qeyd etsələr də, əmək hüquqlarının mühafizəsi ilə yanaşı, onların müdafiəsi anlayışının fərqləndirilməsini düzgün hesab edirdilər.¹

¹Гусов К.Н. Некоторые вопросы совершенствования законодательства о порядке рассмотрения трудовых споров/Вопросы теории государства и права и трудового права. Сб. научных трудов ВЮЗИ. М., 1988, с. 106.

Bu yanaşma tərəfdarlarının fikrincə, hüquqların mühafəsi hüquq-mühafizə funksiyalarını həyata keçirən dövlət və ictimai orqanların bütün sistemi tərəfindən təmin edilir¹ və həm səlahiyyətli orqanlar tərəfindən nəzarət və gözyetirməni, həm də pozulmuş subyektiv hüquqların müdafiəsini ehtiva edən geniş tədbirlər sistemindən ibarətdir². Sovet alimləri hüquq-mühafizə fəaliyyətini son mərhələsi pozulmuş hüququn bərpasından ibarət olan proses kimi başa düşürdülər³. Alimlər hüququn müdafiəsini məhz pozulmuş hüququn bərpası kimi başa düşürdülər⁴.

Beləliklə, müdafiə anlayışı işçilərin əmək hüquqlarının mühafizəsi anlayışına daxil edilirdi⁵, müdafiənin mühafizənin tərkib hissəsi olduğu vurğulanırdı⁶, əmək hüquqlarının müdafiəsinin obyektinə isə müdafiə yolu ilə mühafizə edilən konkret subyektiv əmək hüququ kimi müəyyən olunurdu⁷.

¹ Мариненко М.Е. Защита трудовых прав рабочих и служащих. Автореф. дисс...канд.юрид.наук. Минск, 1969, с. 3.

² Гусов К.Н. Некоторые вопросы совершенствования законодательства о порядке рассмотрения трудовых споров/Вопросы теории государства и права и трудового права. Сб. научных трудов ВЮЗИ. М., 1988, с. 105.

³ Мариненко М.Е. Защита трудовых прав рабочих и служащих. Автореф. дисс...канд.юрид.наук. Минск, 1969, с. 3.

⁴ Мариненко М.Е. Защита трудовых прав рабочих и служащих. Автореф. дисс...канд.юрид.наук. Минск, 1969, с. 3; Игдыров Г.А. Защита трудовых прав рабочих и служащих. Ашхабад, 1987, с. 9.

⁵ Гусов К.Н. Некоторые вопросы совершенствования законодательства о порядке рассмотрения трудовых споров /Вопросы теории государства и права и трудового права. Сб. научных трудов ВЮЗИ. М., 1988, с. 106; Черноморченко Н.П. Соблюдение трудового законодательства – гарантия повышения трудовой активности/Правовые проблемы повышения трудовой активности на современном этапе. Куйбышев, 1985, с.6.

⁶ Мариненко М.Е. Защита трудовых прав рабочих и служащих. Автореф. дисс...канд.юрид.наук. Минск, 1969, с. 4.

⁷ Мариненко М. Е. Защита трудовых прав рабочих и служащих. Автореф. дисс...канд.юрид.наук. Минск, 1969, с. 7.

Göründüyü kimi, müdafiə işçilərin əmək hüquqlarının mühafizəsinin üsullarından biri kimi çıxış edirdi.¹

Sovet tədqiqatçıları subyektiv hüquqların müdafiəsində səlahiyyətli orqanlar tərəfindən həyata keçirilən və ilk növbədə, hüquq pozuntularının qarşısının alınmasına yönəlmiş müxtəlif tədbirlər məcmusunu görürdülər.²

Onların fikrincə, müdafiənin tətbiqi zərurəti subyektiv hüququn pozulması faktının aşkar olunduğu hər bir halda yaranır. Pozulmuş hüquq bərpa olunmağa ehtiyac duyur,³ çünki müdafiə, ilk növbədə, «pozulmuş hüququn bərpasını və pozucu barəsində təsir tədbirlərinin tətbiqini nəzərdə tutur».⁴

Beləliklə, sovet alimləri hüquqların mühafizəsinin təyinatını subyektiv hüquqların pozuntularının qarşısının alınmasında (profilaktikasında), onların normal həyata keçirilməsi yolundakı maneələrin aradan qaldırılmasında görürdülər. Onların fikrincə, hüquqların müdafiəsinin məqsədi isə hüquqa malik subyektin ona məxsus hüquqların pozulması şəraitində onları həyata keçirmək üçün

¹ Halbuki müasir mərhələdə bəzi alimlər əksinə, «mühafizə» anlayışının «müdafiə» anlayışını ehtiva etdiyini göstərirlər (Вах: Халиков В.Р. Защита трудовых прав как новелла ТК РФ/Гарантии реализации прав граждан в сфере труда и социального обеспечения. Практика применения трудового законодательства и законодательства о социальном обеспечении. Материалы международной научно-практической конференции/Под ред. К.Н.Гусова. М., 2006, с. 476.

² Тихонова Б.Ю. Субъективные права советских граждан, их охрана и защита. Дисс...канд.юрид.наук. М., 1972, с. 96.

³ Иванов О.В. Защита гражданских прав как правовой институт и как научная проблема/Вопросы советского государства и права. Труды Иркутского ун-та им. Жданова. Иркутск, 1967, т. 45, Вып. 8, ч. 3. с. 42; Тихонова Б.Ю. Субъективные права советских граждан, их охрана и защита. Дисс...канд.юрид.наук. М., 1972, с. 122.

⁴ Гусов К.Н. Некоторые вопросы совершенствования законодательства о порядке рассмотрения трудовых споров /Вопросы теории государства и права и трудового права. Сб. Научных трудов ВЮЗИ. М., 1988, с.106.

real imkanın təmin edilməsindən,¹ subyektin pozulmuş hüququn obyektini qismində çıxış edən sosial nemətdən istifadə edə bilməsinə imkan yaradılmasından ibarətdir.²

Əmək hüquqlarının müdafiəsini xarakterizə edən əlamətlərdən əlavə, sovet alimlərinin bu anlayışa vermiş olduqları məna da böyük marağ doğurur.

Məsələn, M.Y. Marinenko geniş və dar mənada müdafiəni fərqləndirirdi. Geniş mənada əmək hüquqlarının müdafiəsi isə əmək mübahisələrini həll etmək hüququna malik olan səlahiyyətli orqanların prosesin bütün mərhələlərini əhatə edən və əmək hüquq pozuntularının kökünün kəsilməsinə, pozulmuş, yaxud mübahisələndirilən hüquqların bərpasına yönəlmiş fəaliyyətdir.³

Dar mənada əmək hüquqlarının müdafiəsi pozulmuş, yaxud mübahisələndirilən hüquqların səlahiyyətli orqanlar tərəfindən müəyyən edilmiş prosessual formada gerçəkləşdirilən bilavasitə bərpasıdır.⁴

Elmi ədəbiyyatın təhlili göstərir ki, sovet dövründə bu yanaşma xeyli tərəfdara malik idi. Bir sıra alimlər işçilərin əmək hüquqlarının müdafiəsi kateqoriyasının geniş və dar mənasını fərqləndirirdilər. Düzdür, bu zaman həmin izahların hər birinə özünəməxsus məna verilmirdi.

Belə ki, K.N. Qusov göstərir ki, geniş mənada müdafiə «subyektiv əmək hüququnun mübahisələndirilməsi halında onun

¹ Иванов О.В. Защита гражданских прав как правовой институт и как научная проблема/Вопросы советского государства и права. Труды Иркутского ун-та им. Жданова. Иркутск, 1967, т. 45, Вып. 8, Ч. 3, с. 44; Тихонова Б.Ю. Субъективные права советских граждан, их охрана и защита. Дисс...канд.юрид.наук. М., 1972, с. 122.

²Тихонова Б.Ю. Субъективные права советских граждан, их охрана и защита. Дис...канд.юрид.наук. М., 1972, с.95.

³ Мариненко М.Е. Защита трудовых прав рабочих и служащих. Автореф. дис...канд.юрид.наук. Минск, 1969, с. 5-6.

⁴Мариненко М.Е. Защита трудовых прав рабочих и служащих. Автореф. дис...канд.юрид.наук. Минск, 1969, с.6.

realizəsinə kömək göstərən və həmin hüququn pozulması halında onun bərpasına təkan verən, lakin qəbul edilmiş qərarların məcburi icrasını təmin etməyən müəyyən formalı icra-sərəncam fəaliyyəti vasitəsilə həyata keçirilir».¹

Dar mənada müdafiə isə bu alimin fikrincə, əmək mübahisələrini hakimiyət qaydasında həll edən və qəbul edilmiş qərarların məcburi icrasını təmin edən xüsusi məhkəmə orqanlarının qanunvericiliklə tənzimlənmiş fəaliyyəti ilə təmin olunur.²

Sovet elmində müəyyən fərqlərə tətbiqən, işçilərin əmək hüquqlarının müdafiəsi anlayışı məsələsində müəyyən mövqe mövcud idisə (əmək hüquqlarını pozmuş şəxsin barəsində preventiv tədbirlər həyata keçirmək səlahiyyətinə malik orqanlar tərəfindən pozulmuş əmək hüquqlarının məcburi bərpası sabit surətdə onunla bağlanırdı), çağdaş alimlər bu terminin aktual tərifinə hansı əlamətlərin daxil edilməsi məsələsində vahid mövqeyə malik deyillər.

Bu əmil onunla şərtlənir ki, hər hansı digər hüquq sahəsi kimi, əmək hüququ da daim təkamüldədir, ictimai həyatın yeniləşməsini izləyir. Qanunvericilik bazasının inkişafında yeni mərhələ mövcud elmi baxışlarda dəyişiklikləri şərtləndirir. Əvvəllər müəyyən əlamətlər prizmasından nəzərdən keçirilən anlayışlar indi başqa əlamətlərlə xarakterizə olunur.

Müasir əmək hüququnda fəal islahatlar aparılır, buna görə də elmi kateqoriyaların yeni anlayışı təzəcə formalaşır, bu isə onların çoxsaylı izah variantlarının mövcudluğunu şərtləndirir. Çağdaş alimlər işçilərin əmək hüquqlarının müdafiəsi kimi kateqoriyanı

¹Гусов К.Н. Некоторые вопросы совершенствования законодательства о порядке рассмотрения трудовых споров /Вопросы теории государства и права и трудового права. Сб. научных трудов ВЮЗИ. М., 1988, с.106.

²Гусов К.Н. Некоторые вопросы совершенствования законодательства о порядке рассмотрения трудовых споров /Вопросы теории государства и права и трудового права. Сб. научных трудов ВЮЗИ. М.: 1988, с.106.

araşdırarkən diqqəti onun müxtəlif xarakteristikaları üzərində cəmləşdirirlər.

T.V.İvankina əmək hüquqlarının müdafiəsini əmək qanunvericiliyinin pozulmasının qarşısının alınmasının və kökünün kəsilməsinin, vətəndaşların pozulmuş əmək hüquqlarının bərpasının və belə pozuntular nəticəsində vurulmuş ziyanın əvəzinin ödənilməsinin maddi-hüquqi tədbirlərinin, təşkilati və prosesual üsullarının məcmusu,¹ V.V.Korobçenko isə işçi tərəfindən (bilavasitə və ya nümayəndəsi vasitəsilə) və səlahiyyətli orqanlar tərəfindən qanunvericiliklə müəyyən olunmuş qaydada həyata keçirilən, öz ifadəsini işəgötürənin üzərinə qoyulmuş vəzifələri yerinə yetirməməsinin və ya işçinin hüquqlarının normal surətdə həyata keçirilməsinə mane olan hərəkətlərin törədilməsinin cavabında işçiyə verilmiş hüquqların bərpasının, yaxud tanınmasının, habelə işəgötürənin öz vəzifələrinin lazımı icrasına məcbur edilməsinin təmin edilməsi məqsədilə hüquq normaları ilə yol verilən vasitələrin tətbiqində tapan hüquqların realizəsi fəaliyyəti² kimi görür. A.N.Stavtseva əmək hüquqlarının müdafiəsini dövlət tərəfindən müəyyənləşdirilmiş, hüquqi aktlarda təsbitini tapan, əmək hüquqlarının və mənafeələrinin mühafizəsinin gerçəkləşdirilməsinə, o cümlədən pozulması halında məcburi qaydada bərpasına və bu zaman vurulmuş maddi və mənəvi ziyanın əvəzinin ödənilməsinə kömək göstərən vasitə və üsullar kimi izah edirdi.³

¹ Трудовое право России: Учебник/Под ред. С.П.Маврина, Е.Б.Хохлова. М.: Юрист, 2002, с. 523.

² Коробченко В.В. Защита трудовых прав и интересов работников//Журнал российского права, 2002, № 12, с.67.

³ Ставцева А.И. Трудовые споры и право на судебную защиту//Журнал российского права, 1998, № 3, с. 14; Передерин С.В. Процедурно-процессуальный правовой механизм обеспечения трудовых прав наемных работников. Воронеж: изд-во ВГУ, 2000, с. 14.

Alimlərin bir qrupu oxşar mövqeyi bölüşərək göstərirlər ki, əmək hüquqlarının müdafiəsi «dövlət tərəfindən müəyyən edilmiş, həmin hüquqların mühafizəsinin pozulması halında əmək mübahisələrinin həlli üzrə orqanlar tərəfindən onların məcburi qaydada bərpasının və bu zaman işçiyə vurulmuş maddi və mənəvi ziyanın ödənilməsinin həyata keçirilməsinə kömək göstərən üsullardır» (Q.A.Roqalyova),¹ yaxud subyektiv hüquqların azad və lazımi realizəsinin təmin edilməsi üçün tətbiq edilən tədbirlər kompleksli olub, məhkəmə müdafiəsini, qanunvericilik, iqtisadi, təşkilati-texniki və digər vasitə və tədbirləri, habelə hüquqların özümüdafiəsini ehtiva edir.²

Bəzi müəlliflər əmək hüquqlarının müdafiəsinə fəaliyyət kateqoriyası vasitəsilə tərif verirlər: «İşçilərin əmək hüquqlarının müdafiəsi pozulmuş əmək hüququnun bərpasına, onun realizəsindəki maneələrin aradan qaldırılmasına, ziyanın ödənilməsinə, yaxud kompensasiyasına, o cümlədən intizam, inzibati və cinayət sanksiyalarının tətbiqi yolu ilə qarşısının alınmasına yönəlmiş hüquqi hərəkətlərdir».³

T.A.Nesterovanın orijinal yanaşması da çox maraqlıdır. O, birincisi, subyektiv hüquqların mühafizəsi və müdafiəsi anlayışlarının nisbəti məsələsinə dair köhnə polemikaya qoşularaq, onların özünəməxsusluğunu fərqli mövqedən əsaslandırır, ikincisi, nəzərdən keçirilən kateqoriyaları «nəticə» anlayışı vasitəsilə yeni səpkidə izah edir.

¹ Роголева Г.А. Трудовые споры и право на судебную защиту//Трудовое право, 1997, №1, с.3; Передерин С.В. Процедурно-процессуальный правовой механизм обеспечения трудовых прав наемных работников. Воронеж: изд-во ВГУ, 2000, с. 14-15.

² Тихомирова Л.В., Тихомиров М.Ю. Юридическая энциклопедия. М., 1997; Халиков В.Р. Защита трудовых прав работников. Челябинск, 2004, с. 7.

³ Федорова Е.А. Защита трудовых прав работников. Дисс...канд.юрид.наук. М., 2005, с. 53-54.

Alimin fikrincə, hüquqların mühafizəsi, o cümlədən iştirakçıların təbii hüquqlarının pozulmasının və məhdudlaşdırılmasının aşkar edilməsi, qarşısının alınması, kökünün kəsilməsi, onların vəziyyətinin dəyişməsinin mənfi nəticələrinin aradan qaldırılması və minimuma endirilməsi yolu ilə hüquq münasibətlərinin sabitliyinin təmin edilməsi səlahiyyətlərinə malik xüsusi orqanların fəaliyyətinin nəticələridir, müdafiə isə özgə iddiaların dəf edilməsi, maneələrin aradan qaldırılması və hüququn təbii vəziyyətinin qorunması üçün hüquq subyektinin sərəncamında olan və dövlətin qüvvəsi ilə təmin edilən, hüquqa təhdidin ifadə dərəcəsində əksini tapan müəyyən mərhələlərdə cərəyan edən imkanların inteqrasiyasının nəticəsidir.¹

Bu zaman alimin yozumunda nəzərdən keçirilən anlayışlar kəşşimir və tam avtonom kateqoriyalar kimi çıxış edir (sovet dövründə müdafiə mühafizənin tərkibinə daxil edilirdi). Beləliklə, tədqiqatçı hüquqların mühafizəsi və müdafiəsi anlayışlarının mahiyyətini fəaliyyətlə deyil, onun nəticəsi ilə, yəni hansısa fəaliyyətin yekunu olan obyektiv reallığın təsbit olunmuş keyfiyyət vəziyyəti ilə bağlayır.

Lakin bizim fikrimizcə, «nəticə» kateqoriyası müdafiə ilə deyil, müdafiəliklə daha yaxşı uzlaşır, çünki məhz o, müəyyən spesifikasi fəaliyyətin (müdafiənin) həyata keçirilməsindən sonra pozulmuş hüququn kəsb etdiyi keyfiyyət vəziyyətini xarakterizə edir. Gətirilən təriflərdən belə bir nəticə çıxır ki, mühafizə bilavasitə müəyyən orqanların fəaliyyətinə aid olduğu halda, müdafiə müstəsna surətdə hüquq subyektinin fəaliyyəti ilə bağlıdır. Görünür, sovet alimlərinin yuxarıda göstərilən yanaşmasını dəstəkləyən

¹ Нестерова Т.А. Защита трудовых прав в России: юридическая сущность и приоритетная роль государственных органов. Автореф. дисс... докт. юрид. наук. Екатеринбург, 2005, с. 16-17.

alim hüququn müdafiəsini deyil, mühafizəsini hüquq pozuntularının qarşısının alınması və kökünün kəsilməsi kimi xarakterizə edir.

T.A.Soşnikovanın mövqeyi də maraqlıdır. Bu alim hüquq və azadlıqların müdafiəsinin hüquqi mexanizmi anlayışını hüquqların müdafiəsinin və bərpasının həyata keçirilməsinə kömək göstərən norma, təsisat və hüquqi prosedurların məcmusu kimi müəyyən edərək,¹ faktiki olaraq, insanın və vətəndaşın qanunla qorunan hüquq və mənafelərinin bərpasını müdafiənin çərçivələrindən kənara çıxarır (halbuki sovet dövründə müdafiəni pozulmuş hüququn bərpası kateqoriyasının vasitəsilə izah edirdilər).

Bəzi alimlər işçilərin əmək hüquqlarının mühafizəsi və müdafiəsi anlayışlarının dəqiq fərqləndirilməsinin tərəfdarı kimi çıxış edirlər.

Məsələn, İ.O.Snigiryova hüquqların mühafizəsini hüquq pozuntusunun qarşısının alınması, preventiv tədbirlərin görülməsi, hüquqların realizəsi yolunda maneələrin aradan qaldırılması, müdafiəni isə pozulmuş hüququn realizəsi və bərpası üçün məcburi tədbirlərin görülməsi, pozucuların cəzalandırılması ilə bağlayır.²

Gördüyümüz kimi, çağdaş tədqiqatçıların əmək hüquqlarının müdafiəsinin anlamı probleminə baxışlarının diapazonu çox genişdir. Burada onun ikili izahı haqqında yanaşmaya da yer ayrılır. Onuda qeyd etmək ki, müasir əmək hüququnda işçilərin əmək hüquqlarının müdafiəsi kateqoriyasının geniş və dar anlamının fərqləndirilməsi ənənəsi saxlanılmaqdadır.

V.N.Tolkunovanın fikrincə, dar mənada işçilərin əmək hüquqlarının müdafiəsi «əmək hüquqlarına riayət olunmasının təmin edilməsi, onların pozuntudan müdafiəsi, o cümlədən profilaktikası,

¹ Сошникова Т.А. Правовой механизм конституционных прав и свобод в сфере труда. Автореф. дисс... докт.юрид.наук. М., 2005, с. 10.

² Трудовое право России: Учебник / Под ред. О.В.Смирнова и И.О.Снигиревой. М.: Проспект, 2009, с. 126.

qanunsuz pozulmuş hüquqların bərpası və əmək qanunvericiliyi və müvafiq orqanların hərəkətləri ilə işəgötürənlərin və onların nümayəndələrinin əmək qanunvericiliyinin pozulmasına, icra olunmamasına, yəni işçilərin əmək hüquqlarının pozulmasına görə real səmərəli məsuliyyətinin müəyyən edilməsidir».¹

Bu alim geniş mənada işçilərin əmək hüquqlarının müdafiəsi dedikdə, öz növbəsində, dövlətin müdafiə funksiyasını əks etdirən əmək hüququnun müdafiə funksiyasının realizəsini başa düşür.

Beləliklə, işçilərin əmək hüquqlarının müdafiəsi geniş mənada əmək hüququnun funksiyası, dar mənada isə səlahiyyətli subyektlərin əmək hüquq pozuntularının profilaktikası, pozulmuş hüquqların bərpası və təqsirli şəxslərin məsuliyyətə cəlb edilməsi üzrə ixtisaslaşdırılmış fəaliyyətidir.

İşçilərin əmək hüquqlarının müdafiəsinin geniş anlamının daha bir neçə yozumu maraqlıdır.

Belə ki, Y.A.Fyodorova buraya dövlətin, ictimai birliklərin və ayrı-ayrı şəxslərin əmək münasibətləri sahəsində insan və vətəndaş hüquqlarının realizəsində və bərpasında maneələrin aradan qaldırılmasına yönəlmiş hüquqyaratmanı, hüquqtəbqiini, əmək qanunvericiliyinə riayət olunmasına nəzarət və gözyetirməni, işçilərin hüquqi maarifləndirilməsini və s. əhatə edən hər hansı fəaliyyətini daxil edir.²

Biz əmək hüquqlarının müdafiəsinin ikili anlayışına diqqəti cəlb edən alimlərin fikirlərini dəstəkləməklə həmin terminin dar və geniş aspektini də nəzərdən keçirək. Biz işçilərin əmək hüquqlarının müdafiəsi anlayışının məzmununu açıqlayarkən T.A.Nesterovanın belə bir fikrini bölüşürük ki, hüquqi təzahür kimi hüquqların müdafiəsi bir çox meyarlara malikdir (məsələn, subyektiv əmək hüququ-

¹ Толкунова В.Н. Трудовое право: Курс лекций. М.: Проспект, 2002, с. 251.

² Федорова Е.А. Защита трудовых прав работников. Дисс...канд.юрнд.наук. М., 2005, с. 46.

nun elementi kimi, universal sahələrarası hüquqi kateqoriya kimi və s.).¹

Ona görə də bu paraqrafda əmək hüquqlarının müdafiəsi yalnız nəzərdən keçirilən elmi problemin kompleks öyrənilməsi üçün zəruri olan aşağıdakı aspektlərdə araşdırılır:

- 1) əmək hüququnun funksiyası kimi;
- 2) səlahiyyətli subyektlərin fəaliyyəti kimi;
- 3) əmək hüququnun yeni kompleks institutu kimi.

Elmi tədqiqatlarımızın başlanğıc nöqtəsi kimi A.P.Verşininin belə bir fikri çıxış edir: «Bir sıra mülki hüquqçular (Y.K.Tolstoy, V.P.Qribanov, O.V.İvanov, P.F.Yeliseykin və b.) belə hesab edirdilər ki, «subyektiv hüquqların müdafiəsinin məzmununu ... subyektlərin öz hüquqlarını həyata keçirmələri yolunda maneələrin aradan qaldırılması təşkil edir».²

Onu da qeyd etmək lazımdır ki, işçilərin əmək hüquqlarının müdafiəsi əmək hüququ funksiyasıdır. Əmək hüququnun müdafiə funksiyasının mahiyyətini S.A.İvanov, R.Z.Livşits və Y.P.Orlovski daha geniş surətdə ifadə edərək göstərmişlər ki, «müdafiə funksiyası (əmək hüququnun) əmək hüququ normalarının sağlam əmək şəraitini yaratdığı, işçilərin hüquq və mənafelərini mühafizə etdiyi dərəcədə mövcuddur». Həyata keçirilən «işçilərin əmək hüquqlarının müdafiəsi funksiyası əmək hüququnun mahiyyətini və təyinatını müəyyən edir».³ K.D.Krlov yazır: «Əmək hüququnun

¹ Нестерова Т.А. Защита трудовых прав в России: юридическая сущность и приоритетная роль государственных органов. Автореф.дисс... докт.юрид.наук. Екатеринбург, 2005, с. 6.

² Вершинин А.П. Способы защиты гражданских прав в суде. Научный доклад, выполняющий функции автореф. дис... докт.юрид. наук. СПб., 1998, с. 10.

³ Трудовое право России: Учебник/Под ред. Ю.П.Орловского, А.Ф.Нуртдиновой. М.: МЦФЭР, 2004, с. 5.

xüsusi sosial təyinatı, başlıca xüsusi funksiyası məhz əmək adamının hüquq və mənafeələrinin müdafiəsindən ibarətdir».¹

T.V.İvankina qeyd edir ki, əmək hüququnun müdafiə funksiyası məzmunu muzzdlu əmək adamlarının müdafiəsinə yönəlmiş hüquq normalarının müəyyən edilməsi yolu ilə təzahür edir.²

Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 12-ci maddəsinə əsasən insan və vətəndaş hüquqlarının və azadlıqlarının, Azərbaycan Respublikası vətəndaşlarının layiqli həyat səviyyəsinin təmin edilməsi dövlətin ali məqsədidir.³

Daha sonra AR Konstitusiyasının 6-cı maddəsi isə müəyyən edir ki, Azərbaycan dövləti xalqın və hər bir vətəndaşın rifahının yüksəldilməsi, onun sosial müdafiəsi və layiqli həyat səviyyəsi qayğısına qalır.⁴ Dövlətin hüquq sahəsində həmin öhdəlikləri yerinə yetirməsi o cümlədən əmək hüququnun normalarında «işçilərin əsas əmək hüquqlarının optimal standartının, onların müdafiə mexanizmlərinin təsbiti»⁵ formasında gerçəkləşir. Qanunverici və icraedici orqanların normayaratma fəaliyyətində belə strategiyanın reallaşdırılması əmək hüququnun normalarında işçinin faktiki tabeli statusu ilə işəgötürənin «sahibkarlıq hakimiyyəti» arasında balans yaratmağa imkan verir.

¹ Крылов К.Д. К разработке правовой идеологии трудового законодательства России/Трудовые отношения и коллективные действия в современной России. М., 1999, с.46.

² Иванкина Т.В. Вопросы защиты трудовых прав работников в свете новой кодификации трудового законодательства/Материалы всероссийской научно-практической конференции в области трудового права и права социального обеспечения. М.: Проспект, 2003, с. 91.

³ Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası. Bakı: Qanun, 2009, s. 7.

⁴ Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası. Bakı: Qanun, 2009, s. 8.

⁵ Трудовое право России: Учебник/Под ред. С.П.Маврина, Е.Б.Хохлова. М., Юристь, 2002, с. 79.

Diqqətəlayiq haldır ki, işçilərin əmək hüquqlarının müdafiəsi anlamına qeyd olunan yanaşma qanunyaratma təcrübəsində öz təcəssümünü tapmışdır.

İşçilərin əmək hüquqlarının müdafiəsini əmək hüququnun funksiyası kimi nəzərdən keçirərkən belə bir sual yaranır: çağdaş əmək hüququ əmək insanının mənafeələrini hansı dərəcədə təmin edir?

İşçilərin əmək hüquqlarının müdafiəsi səlahiyyətli subyektlərin işçilərin əmək hüquqlarının pozulması halında onların mənaətsiz realizəsinin təmin edilməsinə yönəlmiş fəaliyyətidir. Qeyd etmək lazımdır ki, hüquqların müdafiəsini fəaliyyət kateqoriyası vasitəsilə müəyyən edən yanaşma yalnız əmək hüququ sahəsində¹ deyil, həm də hüququn digər sahələrində, o cümlədən mülki hüquqda² bir sıra işlərdə elmi cəhətdən əsaslandırılmışdır.

Məlumdur ki, hüquq normalarının tənzimləyici təsiri üç hüquqi alətin uzlaşması üzərində qurulur: hüquqvermə, məcburet-mə və qadağan. Qanunverici tərəfindən konkret subyekt üçün hüquq normalarında təsbit olunmuş müəyyən hərəkət azadlığı kimi hüquq onun subyektiv hüququna çevrilir. Hüququn realizəsi

¹ Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник. М.: Проспект, 2006; Коробченко В.В. Защита трудовых прав и интересов работников при процедурах банкротства работодателя. Автореф. дис...докт.юрид. наук. СПб., 2003; Черноморченко Н.П. Соблюдение трудового законодательства – гарантия повышения трудовой активности //Правовые проблемы повышения трудовой активности на современном этапе. Куйбышев, 1985; Николаева Л.А. Защита трудовых прав рабочих и служащих: развитие демократических начал и укрепление социалистической законности в рассмотрении трудовых споров. Автореф. дис...докт.юрид. наук. М.,1974; Мариненко М.Е. Защита трудовых прав рабочих и служащих. Автореф. дис...канд.юрид. наук. Минск, 1969.

² Иванов О.В. Право на судебную защиту//Советское государство и право, 1970, № 7; Елисейкин П.Ф. Судебная защита прав и интересов граждан и организаций//Юридические гарантии применения советских правовых норм и укрепления социалистической законности, Киев, 1971; Коробченко В.В. Защита трудовых прав и интересов работников//Журнал российского права, 2002, № 12, 60; Вершинин А.П. Способы защиты гражданских прав в суде. Научный доклад, выполняющий функции автореф.дис...докт.юрид.наук. СПб.,1998.

prosesində subyekt bəzən müxtəlif maneələrlə toqquşur. Subyektiv hüququn realizəsi prosesinin maneəsiz cərəyan etməsi, subyektin isə bu və ya digər sosial ncmətdən tam mənada yararlanması üçün ona verilmiş hüququn həyata keçirilməsi, yaxud hüquq norması ilə müəyyən edilmiş davranışın mümkünlüyü pozulmadan qorunmalıdır.¹

Bu məqsədlə «subyektlərin öz hüquqlarını həyata keçirməsi yolunda maneələrin aradan qaldırılması üzrə fəaliyyət»² olub, məhz hüququn müdafiəsi kimi çıxış edir. Fəaliyyət kimi, əmək hüquqlarının müdafiəsinin fərqləndirici xüsusiyyəti kimi çox vaxt işçinin hüquqlarına qəsd etmiş, yaxud onların həyata keçirilməsinə maneçilik törətmək üçün potensial imkana malik şəxsin barəsində törədilən hərəkətlərin məcburi, yaxud mütləq xarakteri çıxış edir.

Bəzi müəlliflər vurğulayırlar ki, «...subyektiv hüququn müdafiəsi həmişə məcburetməni ehtiva edir».³ Həqiqətən, əksər hallarda hüquq-müdafiə fəaliyyəti pozucunu qanuna itaətkar davranışa sövq etmək məqsədi güdür. Bu, dövlət nəzarət-gözyetirmə orqanlarının fəaliyyətində xüsusilə parlaq surətdə təzahür edir. Lakin, məsələn, öz hüquqlarının özümüdafiəsi zamanı işçinin (işgötürənlə danışıqlar, mütəxəssislə məsləhətləşmələr və s.), yaxud sosial tərəfdaşlıq orqanlarının əl atdıqları bir sıra tədbirləri bütünlüklə məcburi tədbirlərə aid etmək olmaz, çünki onlar barış-

¹ Александров И.Г. Законность и правоотношения в советском обществе. М., 1955, с. 108.

² Иванов О.В. Право на судебную защиту//Советское государство и право, 1970, № 7; Елисейкин П.Ф. Судебная защита прав и интересов граждан и организаций//Юридические гарантии применения советских правовых норм и укрепления социалистической законности. Киев, 1971; Коробченко В.В. Защита трудовых прав и интересов работников//Журнал российского права, 2002, № 12, с. 60.

³ Федорова Е.А. Защита трудовых прав работников. Дис... канд. юрид. наук. М., 2005, с. 102.

dırıcı xarakter daşıyır, işgötürəni onun mövqələrinin düzgün olmadığına inandırmağa və əmək münaqişəsinin konstruktiv razılaşmanın öldə edilməsi yolu ilə tənzimlənməsinə yönəlmişdir.

Buna görə də işçilərin əmək hüquqlarının müdafiəsi yalnız işgötürənin məcbur edilməsi yolu ilə deyil, həm də onu inandırmaq yolu ilə aparılır.

Əmək hüquqlarının müdafiəsini əmək hüququnun hər hansı subyektə həyata keçirmir. Müdafiənin subyektə qismində yalnız qanunla əmək hüquqlarının müdafiəsinin həyata keçirilməsi, o cümlədən ayrı-ayrı hallarda əmək hüquqlarının pozucusuna (potensial pozucusuna) məcburi təsirin tətbiqi səlahiyyətlərinin verildiyi şəxs çıxış edir.

Müasir mərhələdə işçilərin əmək hüquqları aşağıdakılar tərəfindən müdafiə olunur:

- 1) işçinin özü;
- 2) həmkarlar ittifaqları və digər ictimai təşkilatlar;
- 3) sosial tərəfdaşlıq orqanları;
- 4) əmək qanunvericiliyinə və əmək hüququ normalarını təsbit edən digər normativ hüquqi aktlara riayət olunmasına dövlət nəzarət və gözyetirmə orqanları;
- 5) məhkəmə orqanları.

Qeyd etmək lazımdır ki, əmək hüquqlarının müdafiəsi diferensiasiya olunmuşdur. Buna görə də bəzi səlahiyyətli subyektlər işçilərin bütün kateqoriyalarının, digər subyektlər isə yalnız işçilərin bəzi kateqoriyalarının hüquqlarının müdafiəsini həyata keçirirlər.

İşçilərin əmək hüquqlarının müdafiəsi anlayışına əvvəllər verilmiş tərifə əmək hüquqlarının pozulması halında onların maneəsiz surətdə realizəsini təmin edən fəaliyyətdən subyektlərin işçinin mənafeləri mənasına həyata keçirdikləri və onların əmək şəraitinin və rifah halının yaxşılaşdırılmasına təkan verən hər hansı fəaliyyətə qədər genişləndirsək, işçilərin əmək hüquqlarının

müdafiəsi anlayışının geniş izahını əldə etmiş olarıq. Müdafiənin subyektləri özlərinin hüquqi statusu səbəbindən işçilərin əmək hüquqlarını müxtəlif yollarla müdafiə edirlər.

Bu səbəbdən onların hər birinin hüquq-müdafiə fəaliyyəti özünəməxsus immanent spesifikaya malikdir. Halbuki əmək hüquqlarının müdafiəsi məqsədilə törədilən hərəkətlərin bütün məcmusunu iki ümumiləşdirilmiş qrupa, yaxud formaya ayırmaq olar.

Elmi ədəbiyyatda «əmək hüquqlarının müdafiəsinin forması» anlayışının müxtəlif izahları verilir. T.V.İvankina əmək hüquqlarının müdafiəsinin formalarını iki kateqoriyaya (təşkilati və prosesual) ayırır və onlara əmək qanunvericiliyinə riayət olunmasına dövlət orqanları və həmkarlar ittifaqı orqanları tərəfindən həyata keçirilən nəzarət və gözyetirməni, əmək mübahisələrinin həllini, əmək hüquqlarını pozan hərəkət və qərarlardan məhkəməyə şikayət verilməsini, özümüdafiəni aid edir.¹

Öz növbəsində, T.A.Nesterova müdafiənin forması dedikdə əmək hüququ ilə bağlı qoruyucu hüquq münasibətlərinin cərəyan etdiyi hüquqi fəaliyyətin növünü başa düşür və bu meyar üzrə dörd formanı fərqləndirir:

məhkəmə; idarəetmə; ictimai; bilavasitə.²

Y.A.Fyodorova müdafiənin formalarını müdafiənin konkret subyektlərinin fəaliyyətində əmək hüquqlarının müdafiəsinin tarixən təşəkkül tapmış, özünəməxsus müdafiə vasitələrinə və prosedur qaydalarına malik sabit mexanizmləri kimi müəyyən edir və müdafiənin cinayət məsuliyyəti, həmkarlar ittifaqı müdafiəsi,

¹ Иванкина Т.В. Вопросы защиты трудовых прав работников в свете новой квалификации трудового законодательства/Материалы всероссийской научно-практической конференции в области трудового права и права социального обеспечения. М.: Проспект, 2003, с. 91.

² Нестерова Т.А. Защита трудовых прав в России: юридическая сущность и приоритетная роль государственных органов. Автореф. дисс...докт.юрид. наук. Екатеринбург, 2005, с. 19.

əmək mübahisələri üzrə komissiyalarda müdafiə, özümüdafiə, beynəlxalq orqanlarda müdafiə, dövlət hakimiyyəti və yerli özünüidarə orqanlarının hüquqauyğun hərəkətlərindən və qərarlarından şikayət vermə, inzibati məsuliyyət, prokuror nəzarəti və s. kimi formalarını fərqləndirir.¹

«Subyektiv hüququn müdafiəsinin formaları» termininin dərkinin fərqli yollarını tapan mülki hüquq sahəsindəki alimlərin araşdırmaları da diqqətəlayiqdir.

Belə ki, Q.P.Arefyev müdafiəni həyata keçirmək səlahiyyətinə malik subyektdən asılı olaraq, dövlət, ictimai, qarışıq və münəsf formalarını, habelə özümüdafiəni fərqləndirir.²

S.V.Kurilyov mülki hüquqların müdafiəsinin formalarını yurisdiksiya orqanının mübahisə tərəfləri ilə əlaqəsinin xarakterinə görə fərqləndirir.³ D.M.Çəçot məhkəmə, inzibati, arbitraj, notarial və ictimai formaları göstərir.⁴

Bir sıra alimlər müdafiənin yurisdiksiya və qeyri-yurisdiksiya formalarını qeyd edirlər.⁵

¹ Фелорова Е.А. Защита трудовых прав работников. Дис...канд.юрид. наук. М., 2005, с. 100.

² Арефьев Г.П. Понятие защиты субъективного права//Процессуальные средства реализации конституционного права на судебную защиту. Калинин, 1982, с. 15-18; Дунаев В.В. Понятие и виды форм защиты гражданских прав//Сибирский юридический вестник, 2003, № 4.

³ Курьлев С.В. Формы защиты и принудительного осуществления субъективных прав и право на иск//Труды Иркутского государственного университета. Сер. юрид. Т. XXI. Вып. 3, Иркутск, 1957, с. 162; Дунаев В.В. Понятие и виды форм защиты гражданских прав//Сибирский юридический вестник, 2003, № 4.

⁴ Чечот Д.М. Субъективное право и формы его защиты. Ленинград: изд-во ЛГУ, 1968, с. 52-53.

⁵ Гражданское право: Учебник. Т.1 /Под ред. А.П.Сергеева, Ю.К.Толстого. М., 2002, с. 337; Бутнев В.В. Понятие механизма защиты субъективных гражданских прав//Механизм защиты субъективных гражданских прав. Ярославль, 1990.

Biz müdafiənin formalarını yurisdiksiya və qeyri-yurisdiksiya növlərinə ayıran əməkşünas və mülki-hüquqçu alimlərlə həmrəyik.¹

Bizim fikrimizcə, işçilərin əmək hüquqlarının müdafiəsinin forması müdafiənin ixtisaslaşdırılmış şəkildə həyata keçirilməsindən (yurisdiksiya forması) və ya əmək hüquqları pozulmuş şəxsin özfəaliyyəti ilə təşkil edilməsindən (qeyri-yurisdiksiya forması) asılı olaraq işçilərin əmək hüquqlarının müdafiəsinin subyektlərinin fəaliyyətinin xüsusiyyətlərini əks etdirir. Buna görə də görmək çətin deyildir ki, xüsusi olaraq əmək hüquqlarının müdafiəsi üçün yaradılmış orqanların fəaliyyəti müxtəlif prosedur və qaydaların müəyyən edilməsi yolu ilə maksimum dərəcədə tənzimlənir və işçinin fəaliyyəti ilə müqayisədə özünəməxsus xüsusiyyətlərə malikdir.

Beləliklə, əmək hüquqlarının müdafiəsi formasının təyinatı peşəkar (ixtisaslaşdırılmış), yaxud qeyri-peşəkar (ixtisaslaşdırılmamış) şəkildə gerçəkləşdirilməsindən asılı olaraq hüquq-müdafiə fəaliyyətinin xüsusiyyətlərinin əks etdirilməsindən ibarətdir.

Yurisdiksiya formasının mahiyyəti bundan ibarətdir ki, əmək hüquqları pozulmuş işçi zəruri müdafiə tədbirləri görmək səlahiyyətinə malik orqanlara müraciət edir. Yurisdiksiya formasının çərçivəsində məhkəmə (məhkəmə müdafiəsi), inzibati (əmək qanunvericiliyinə və əmək hüququ normalarını təsbit edən digər normativ hüquqi aktlara riayət olunmasına dövlət nəzarəti və gözyetirməsi) və ictimai müdafiəni fərqləndirmək lazımdır.

¹ Лушникова М.В., Лушников А.М. Очерки теории трудового права. СПб., 2006, с. 746; Коробченко В.В. Защита трудовых прав и интересов работников при процедурах банкротства работодателя. Автореф. дисс...канд.юрид. наук. СПб., 2003, с. 14; Голошапов С.А., Толкунова В.Н. Трудовые споры в СССР. М., 1967.

Əmək hüquqlarının müdafiəsinin qeyri-yurisdiksiya formasına müstəsna surətdə işçinin müstəqil hərəkətləri ilə müdafiə aiddir. Qeyri-yurisdiksiya formasında işçilərin əmək hüquqlarını özüm-dafiəsi formasında həyata keçirdikləri fəaliyyət, habelə həmkarlar ittifaqlarının və digər ictimai təşkilatların hüquq-müdafiə fəaliyyəti gerçəkləşir.

İşçinin əmək hüquqlarının müdafiəsi nəzəriyyəsinin digər əsas anlayışları müdafiə üsulu, vasitəsi və tədbiridir.

Əmək hüququ elmində hələ həmin terminlərin vahid anlamı təşəkkül tapmadığından, onlar alimlər tərəfindən müxtəlif orijinal mövqelərdən izah olunur.

Məsələn, T.V.İvankina əmək hüquqlarının müdafiəsinin üsullarını hüquq pozuntularının aradan qaldırılmasına kömək göstərən tədbirlər (qanunsuz işdən çıxarılmış, yaxud başqa işə keçirilmiş işçinin əvvəlki işinə bərpası, qanunsuz tətbiq olunmuş intizam tənbehinin ləğvi və s.) kimi müəyyən edir.¹

M.V.Luşnikova və A.M.Luşnikov oxşar mövqeyi bölüşürlər. Onlar işçilərin hüquqlarının müdafiəsi üsulu kimi işçinin başqa işə keçirilməsinin qanunsuz hesab olunmasını, onun ala bilmədiyi qazancın ödənilməsinə, müddətli əmək müqaviləsinin qeyri-müəyyən müddətə bağlanmış hesab olunmasını, maddi ziyanın əvəzinin ödənilməsinə, tətillin qanunsuz hesab edilməsini, əmək müqaviləsi şərtlərinin tətbiqinin qeyri-mümkün hesab edilməsini və s. göstərirlər.²

¹ Иванкина Т.В. Вопросы защиты трудовых прав работников в свете новой кодификации трудового законодательства/Материалы всероссийской научно-практической конференции в области трудового права и права социального обеспечения. М.: Проспект, 2003, с. 91-92.

² Лушникова М.В., Лушников А.М. Выбор форм и способов защиты трудовых прав/Гарантии реализации прав граждан в сфере труда и социального обеспечения. Практика применения трудового законодательства о социальном обеспечении. Материалы международной научно-практической конференции/Под ред. К.Н.Гусова. М., 2006, с. 103.

Y.N.Poletayev əksinə, qanunsuz işdən çıxarma halında işçinin işə bərpasını, əmək müqaviləsinin əmək qanunvericiliyi ilə müqayisədə işçilərin vəziyyətini pisləşdirən şərtlərinin etibarsız hesab olunmasını və s. əmək hüquqları müdafiəsinin üsulları deyil, tədbirləri hesab edir.¹

T.A.Nesterova müdafiə üsulu qismində qoruyucu münasibətlərin subyektinin öz səlahiyyətlərini realizə etməsinin müdafiənin həyata keçirilməsi orqanından və sahəsindən asılı olan və ədalət mühakiməsinin həyata keçirilməsində, normayaratmada, razılaşdırmada, hüquqi yardımın və xidmətlərin göstərilməsində, əmək mübahisələrinə baxılmasında, nəzarət və gözyetirmədə, özümüdafiədə, icazə prosedurlarında və s. ifadəsini tapan qaydasını nəzərdən keçirir.²

Tədqiqatçı onları toxunulmazlığın, pozuntunun kökünün kəsilməsinin təmin edilməsinə və pozuntunun nəticələrinin ləğvinə (işə bərpa olunma, pul iddialarının təmin edilməsi, hüquq pozuntularını aradan qaldırmaq tələbi, işçinin məhkəməyə müraciət hüququnu realizə etməsi və s.) yönəlmiş mühafizə münasibətlərinin (qoruyucu münasibətlərin) məqsəd və nəticələri kimi başa düşür. Onun fikrincə, vasitə qismində müdafiə tədbirlərinin tətbiqi prosesinin sənədli rəsmiləşdirilməsi aktları (qərarlar, ərizələr, şikayətlər, protestlər, iddialar, protokollar və s.) çıxış edir.

Öz növbəsində, K.D.Krilov müdafiə vasitələrinə (həmkarlar ittifaqlarının fəaliyyətinə tətbiqən) yürüşləri, tətilləri, nümayişləri,

¹ Полегасв Ю.Н. К вопросу о мерах защиты в трудовом праве//Lex Russic, 2001, № 3, с. 706-707.

² Нестерова Т.А. Защита трудовых прав в России: юридическая сущность и приоритетная роль государственных органов. Автореф. дис...докт.юрид. наук. Екатеринбург, 2005, с. 20.

yığıncaqları və s.aid edir,¹ T.A.Sošnikova isə əksinə, tətili müdafiə üsulu kimi göstərir.²

İ.K.Dmitriyeva dövləti, inzibati, ictimai müdafiə, işçinin əmək hüquqlarını özümüdafiəsi kimi üsulları sadalayır.³

Y.A.Fyodorova müdafiə üsulunu xarakterik xüsusiyyətlərdən ibarət, pozulmuş əmək hüququnun bərpasından, onun realizə-sindəki çətinliklərin aradan qaldırılmasından, həmin hüququn pozulması nəticəsində vurulmuş ziyanın əvəzinin ödənilməsindən, yaxud kompensasiyasından ibarət olan, habelə əmək hüquqlarının pozulmasının qarşısının alınmasına yönəlmiş konkret hüquqi hərəkət kimi müəyyən edir.⁴

O, müdafiə vasitələrinə misal kimi işdən boyunqaçırmanı gös-tərir.⁵ V.R.Xalikovun fikrincə, müdafiə üsulu subyektiv hüququn bərpasına yönəlmiş konkret hüquqi vasitədir.⁶ Diqqətəlayiq haldır ki, hələ sovet dövrünün əmək hüququ elmində müdafiənin forması, üsulu, vasitəsi və tədbiri kateqoriyalarının birmənalı dərk olunma-ması, hətta qarışdırılması müşahidə olunurdu.⁷

Nəzərdən keçirilən anlayışların tərifini vermək üçün Azər-baycan dilinin izahlı lüğətinə müraciət etməyi və müvafiq sözün

¹ Крылов К.Д. Законодательство России о профессиональных союзах: Права и гарантии деятельности. Основные законодательные акты. М.: Профиздат, 1996, с. 122-123.

² Сошникова Т.А.3 ашита профессиональными союзами трудовых прав работников. М.: Профиздат, 2004, с. 80.

³ Дмитриева И.К. Гарантии трудовых прав граждан РФ. Применение трудового законодательства / Гарантии реализации прав граждан в сфере труда и социального обеспечения. Практика применения трудового законодательства о социальном обеспечении. Материалы международной научно-практической конференции/Под ред. К.Н.Гусова. М., 2006, с. 12.

⁴ Федорова Е.А. Защита трудовых прав работников. Дис...канд.юрид. наук. М., 2005, с. 64.

⁵ Федорова Е.А. Защита трудовых прав работников. Дис...канд.юрид. наук. М., 2005, с. 102.

⁶ Халиков В.Р. Защита трудовых прав работников. Челябинск, 2004, с. 9.

⁷ Чечот Д.М. Субъективное право и формы его защиты. Ленинград: ЛГУ, 1968, с. 72.

semantik mənasını aydınlaşdırmağı qərara aldıq. Üsul – hər hansı işdə tətbiq edilən hərəkət, yaxud hərəkətlər sistemidir.¹

Aydındır ki, dövlət orqanlarının hüquq-müdafiə fəaliyyəti işçilərin özümüdafiə qaydasında hərəkətlərindən xeyli fərqlənir. Lakin əmək hüququnda mövcud olan «müdafiə üsulu» və «müdafiə forması» anlayışlarının qarışdırılmasını göstərərək, bununla əlaqədar «özümüdafiə, əmək hüquqlarının həmkarlar ittifaqları tərəfindən müdafiəsi müdafiənin üsulları deyil, formalarıdır»² fikrini irəli sürən və eyni zamanda əmək qanunvericiliyinə riayət olunmasına dövlət nəzarətinin və gözyetirməsinin həyata keçirilməsini müdafiə üsulu kimi nəzərdən keçirən digər yanaşma da mövcuddur.³

Bizim fikrimizcə, işçilərin əmək hüquqlarının müdafiəsi üsulu işçilərin əmək hüquqlarının müdafiəsi üzrə səlahiyyətli subyektin spesifikliyi həmin subyektdən əmək-hüquqi statusu ilə şərtlənən sistemdə cəmləşən hərəkətlərindən ibarətdir. Səlahiyyətli subyektin fəaliyyətinin xüsusiyyətləri həminin əmək hüququnun işçi konkret müdafiə üsuluna əl atarkən hüquqların müdafiəsi tədbirlərinin keçirilməsi qaydasını tənzimləyən prosedur və prosessual normaları ilə müəyyən olunur.

Müasir mərhələdə işçilərin əmək hüquqlarının müdafiəsi üsulları sistemi aşağıdakılardan ibarətdir:

- 1) özümüdafiə;
- 2) sosial tərəfdaşlıq orqanları tərəfindən müdafiə;
- 3) əmək qanunvericiliyinə və əmək hüququ normalarını təsbit edən digər normativ hüquqi aktlara riayət olunmasına dövlət nəzarəti və gözyetirməsi;
- 5) məhkəmə müdafiəsi.

¹ Azərbaycan dilinin izahlı lüğəti. 3 cildə. III cild. /A.Axundovun redaktəsi ilə. Bakı: Ziraq, 2000, s. 177.

² Трудовое право: Учебник / Под ред. С.Б.Цветкова. Волгоград, 2002, с.215.

³ Трудовое право: Учебник / Под ред. С.Б.Цветкова. Волгоград, 2002, с.214.

Həmin sistemdə struktur elementlərinin düzülüşü təsadüfi deyildir. O, əmək hüquqlarının müdafiəsi prosesinin optimal hərəkəti çərçivəsində tədricən işçinin bir müdafiə üsulundan digərinə keçidini əks etdirir.

Əmək hüquqlarının müdafiəsi məhkəməyə iddia ərizəsinin təqdim edilməsindən etibarən deyil, «yerindəcə» işəgötürənlə müstəqil barışıq cəhdləri ilə başlamalıdır. Müstəqil müdafiə uğurla nəticələnmədikdə əmək hüquqlarının müdafiəsinə ictimai təşkilatları (həmkarlar ittifaqları və s.) və sosial tərəfdaşlıq orqanlarını cəlb etmək olar. Sadalanan müdafiə üsullarının nəticəsizliyi işçilərin əmək hüquqlarının müdafiəsi üzrə dövlət və beynəlxalq orqanlara ərizə (şikayət) verilməsini şərtləndirir.

Hər hansı əmək hüququnun müdafiəsi işçinin ona məxsus hüququn obyektini təşkil edən sosial nemətdən sərbəst surətdə istifadə edə biləcəyi şəraitin təmin edilməsindən ibarətdir. Bu məqsədə çatmaq üçün müdafiənin subyektləri müxtəlif hərəkətlər həyata keçirirlər. Lakin həmin hərəkətlər eynicinsli keyfiyyət xarakteristikaları kəsb edərək, müdafiə vasitəsi adlandırılması təklif olunan müdafiə qaydasında hərəkət tərzindən asılı olaraq dörd qrupda birləşdirilmişdir (profilaktika, qarşısını alma, pozulmuş hüququn bərpası, hüquq pozuntusunda təqsirli şəxslərin məsuliyyətə cəlb edilməsi).

Hüquq elmində mövcud olan konsepsiya qarşısını alma (bərpə) mənasında başa düşülən müdafiə tədbirləri (vasitələri) və məsuliyyət tədbirləri anlayışlarını qəti surətdə fərqləndirir.¹

S.N.Bratusun fikrincə, bu yanaşmanın tərəfdarları müdafiə tədbirlərinin tətbiqini hüquqları pozmuş şəxsin təqsiri olmadıqda po-

¹ Алексеев С.С. Проблемы теории права. Курс лекций в 2 т. Т.1. Свердловск, 1972; Кленов Е.А., Малов В.Г. Материальная ответственность рабочих и служащих на предприятии. М.: Юрид.лит., 1968; Иоффе О.С., Шаргородский М.Д. Вопросы теории права. М.: Госюриздат, 1961.

zulmuş hüquqların bərpasının təmin edilməsi zərurəti, məsuliyyətin yaranmasının isə hüquq pozuntusunda təqsirliliklə bağlayırlar.¹

Biz S.N.Bratusun müdafiə tədbirlərinin və məsuliyyət tədbirlərinin fərqli deyil, əlaqəli kateqoriyalar olması fikrinə² qoşularaq, hüquqi məsuliyyəti aşağıdakı nəticələrə əsasən digər müdafiə vasitələri ilə birləşdiririk.

Birincisi, məsuliyyət yalnız hüquq pozucularının cəzalandırılmasına xidmət etmir.

Bundan başqa, o, yeni hüquq pozuntularının törədilməsi imkanının qarşısının alınmasının təmin olunmasına yönəlmişdir,³ bir sıra hallarda isə bərpa funksiyasını yerinə yetirir.⁴ Bu aspektlərdə məsuliyyət profilaktika və pozulmuş hüququn bərpası ilə qovuşur.

İkincisi, hüquqi məsuliyyət də profilaktika, qarşısını alma və bərpa kimi, «hüquqi məcburetmənin ... bir növüdür»,⁵ işçilərin əmək hüquqlarının müdafiəsi zamanı tətbiq edilən tədbirlərin mahiyyəti çox vaxt hüquqi məcburetmədən ibarətdir.

Üçüncüsü, «vəzifə daşıyan şəxs üçün, məsuliyyət olan hüquqa malik şəxs üçün müdafiə tədbiridir»⁶ (məsələn, əməkhaqqını vaxtında almaqla bağlı pozulmuş hüququn bərpasına çalışan məhkəmə işəgötürəni maddi məsuliyyətə cəlb edir və işəgötürən onun ödənilməsinin gecikdirilməsinə görə faizlər ödəməyə məcburdur),

¹ Братусь С.Н. Юридическая ответственность и законность (очерк теории). М.: Юрид.лит., 1976, с. 13.

² Братусь С.Н. Юридическая ответственность и законность (очерк теории). М.: Юрид.лит., 1976, с. 122.

³ Алексеев С.С. Проблемы теории права. Курс лекций в 2 т. Т.1. Свердловск, 1972, С. 374.

⁴ Алексеев С.С. Проблемы теории права. Курс лекций в 2 т. Т.1. Свердловск, 1972, С. 375.

⁵ Алексеев С.С. Проблемы теории права. Курс лекций в 2 т. Т.1. Свердловск, 1972, С. 378.

⁶ Братусь С.Н. Юридическая ответственность и законность (очерк теории). М.: Юрид.лит., 1976, с. 123.

«Ən azı mülki hüquq və onunla bağlı hüquq sahələrində vəziyyət belədir: burada bərpa tədbirləri müdafiə tədbirləri və beləliklə məsuliyyət tədbirləri arasında önəmli yer tutur».¹

Dördüncüsü, şübhə yoxdur ki, məsuliyyətə cəlb etmə müdafiə məqsədinə – işçinin əmək hüququnun predmetini təşkil edən sosial nemətdən maneəsiz istifadənin təmin olunmasına xidmət edir və buna görə də «işəgötürən tərəfindən əmək hüquqlarının pozuntularının aradan qaldırılmasının mühüm hüquqi vasitəsi»² kimi çıxış edir. Nəzərdən keçirilən məsələ çərçivəsində əsaslı surətdə məsuliyyət tədbirlərini müdafiə tədbirlərinə aid edən mülki hüquq sahəsində bəzi tədqiqatçıların fikri diqqətəlayiqdir.³

Vurğulamaq vacibdir ki, əmək hüquqlarının müdafiəsinin bütün qeyd olunan vasitələri müdafiə subyektlərinin «arsenalında» deyildir. Dövlət hakimiyyəti səlahiyyətlərinə malik olmayan bir sıra subyektlərin hüquq pozuntularında təqsirli şəxsləri məsuliyyətə cəlb etmək hüququ yoxdur.

Buna görə də müdafiə vasitələrinin ən geniş məcmusuna yalnız dövlətin adından işçilərin hüquqlarını müdafiə edən subyektlər malikdir.

Seçilmiş vasitə çərçivəsində tətbiq edilən tədbirlər fərqlidir. Belə ki, dövlət əmək müfəttişi tərəfindən əmək hüquq pozuntusunun qarşısının alınması işəgötürənə əmək qanunvericiliyi pozuntularının aradan qaldırılması haqqında icrası məcburi göstərişlərin verilməsi yolu ilə həyata keçirildiyi halda, məhkəmə işçinin əmək hüququnun pozulmasına iş üzrə qərar çıxarılması yolu ilə son verir. Deməli, müdafiə subyektlərinin hərəkətlərində həmin

¹ Братусь С.Н. Юридическая ответственность и законность (очерк теории). М.: Юрил.лит., 1976, с. 123.

² Ставцева А.И., Шептулина Н.Н. Ответственность руководителя организации за нарушение законодательства о труде. М.: Проспект, 2000, с. 48.

³ Свердлов Г., Страунинг Э. Способы самозащиты гражданских прав и их классификация//Хозяйство и право, 1999, № 2, с. 21.

fərqi dərki üçün daha bir terminin – işçilərin əmək hüquqlarının müdafiəsi tədbirlərinin tətbiqi zəruridir.

«Əmək hüquqlarının müdafiəsi tədbirləri» kateqoriyası da hələ alimlər arasında vahid münasibətlə qarşılanmır. Bəzi müəlliflər (T.V.İvankina) müdafiə tədbirləri dedikdə əmək mübahisələrinə baxan orqanın işəgötürən üçün məcburi göstərişlərini başü düşür-lər.¹ Dövlət əmək müfəttişləri nəzarət-gözyetirmə fəaliyyətini həyata keçirərkən əmək qanunvericiliyinin pozuntularının aradan qaldırılması haqqında icrası məcburi göstərişlər verə bilərlər.

Həmkarlar ittifaqlarının hüquqi müfəttişləri işəgötürənə iş-çilərin həyatı və sağlamlığı üçün bilavasitə təhlükə yaranması hal-larında işlərin dayandırılması haqqında tələb ünvanlamaq hü-ququna malikdirlər. Beləliklə, məcburi göstərişlər əmək hüquq-larının müdafiəsinin yalnız əmək mübahisələrinə baxan orqanlar tərəfindən tətbiq edilən tədbiri deyildir. Digər tədqiqatçılar mü-dafiə tədbirləri qismində subyektin səlahiyyətlərindən asılı olan və toxunulmazlığın təmin edilməsinə, hüquq pozuntusunun qarşısının alınmasına və pozuntunun nəticələrinin ləğvinə yönəlmiş qoru-yucu hüquq münasibətlərinin məqsəd və nəticələrini nəzərdən keçirir.² Biz bu mövqeyi qismən bölüşürük. Həqiqətən, müdafiə tədbirləri müdafiə subyektinin səlahiyyətlərindən birbaşa asılıdır.

Tədbir bir işi görmək, həyata keçirmək üçün vasitədir.³ Bu tərifi əsaslaşsaq, işçilərin əmək hüquqlarının müdafiəsi tədbirləri dedikdə səlahiyyətli şəxslərin işçilərin əmək hüquqlarının müdafiə-si qaydasında həyata keçirdikləri konkret tədbirləri başa düşürük.

¹ Трудовое право России: Учебник/Под ред. С.П.Маврина, Е.Б.Хохлова. М.: Юристъ, 2002, с. 529.

² Нестерова Т.А. Защита трудовых прав в России: юридическая сущность и приоритетная роль государственных органов. Авторсф. дис...докт.юр. наук. Екатеринбург, 2005, с. 20.

³ Azərbaycan dilinin izahlı lüğəti. 3-cü cild. III cild. /A.Axundovun redaktəsi ilə. Bakı: Çıraq, 2000, s. 102.

Profilaktik tədbir qismində dövlət əmək müfəttişlərinin müəssisələrə gəlişi, dövlət əmək müfəttişliyi orqanları tərəfindən yeni istehsalatların inşasına və mövcud istehsalatların yenidən qurulmasına xəbərdaredici nəzarətin həyata keçirilməsi, həmkarlar ittifaqı müfəttişlərinin əmək şəraitinin müstəqil ekspertizasını keçirməsi və işçilərin təhlükəsizliyinin təmin edilməsi tətbiq oluna bilər.

Qarşısınalma tədbiri qismində dövlət əmək müfəttişliyi orqanı tərəfindən pozuntuların aradan qaldırılması haqqında icrası məcburi göstərişlərin verilməsi, əməyin mühafizəsi tələblərinin pozulması aşkarlandıqda dövlət əmək müfəttişi tərəfindən müəssisənin işinin dayandırılması və s. çıxış edir.

Məsuliyyət tədbirləri qismində, məsələn, səlahiyyətli orqan tərəfindən təqsirli şəxsin məsuliyyəti cəlb edilməsi haqqında qərar çıxarılması, icra və rəqəsinin təqdim edilməsi və s. çıxış edir.

Fəaliyyət kimi işçilərin əmək hüquqlarının müdafiəsi nəzəriyyəsində nə sovet alimlərinin, nə də müasir tədqiqatçıların fərqləndirmədikləri və araşdırmadıkları cəmi bir kateqoriya – işçilərin əmək hüquqlarının müdafiəsi növləri mövcuddur.

Obyektiv gerçəklikdə işçinin əmək hüquqlarına qəsdin hansı dərəcədə ifadəsini tapmasından asılı olaraq müdafiənin aşağıdakı növlərini fərqləndirə bilərik: 1) birbaşa (bilavasitə); 2) dolay (vasitəli).

Birbaşa müdafiə bilavasitə hüquq pozuntusunun törədilməsi faktından sonra başlanır və hüquqların pozulmasının qarşısının alınması, onların bərpası və təqsirli şəxslərin məsuliyyətə cəlb edilməsi üçün tətbiq edilən tədbirlərdə ifadəsini tapır.

Dolay müdafiəyə əmək hüquqlarının pozulmasının qarşısının alınması, təhdid mərhələsində, yəni əmək hüququnun hələ pozulmadığı mərhələdə hüquq-müdafiə fəaliyyəti aiddir. Bununla əlaqədar «əmək hüquqlarının müdafiəsi ... yalnız onların pozul-

ması halında mümkündür»¹ fikrini bölüşmək çətindir. Bəzi əməkşünas alimlərin irəli sürdükləri müdafiə, hər şeydən əlavə, «həmçinin qanunçuluğun pozulmasını doğuran səbəblərin qarşısının alınması, kökünün kəsilməsi və aradan qaldırılması üzrə tədbirlərin bütün məcmusunu ehtiva edir»² fikrini bölüşərək belə hesab edirik ki, müasir mərhələdə müdafiə artıq subyektiv əmək hüququnun pozulmasının qarşısının alınması (profilaktika) mərhələsindən başlanır.

Hüququn pozulması təhlükəsi:

a) real ola, yəni müvafiq xəbərdarlıq tədbirləri görülmədikdə hüququn pozulmasının yarandığını əyani surətdə göstərən şərait yarana bilər;

b) potensial ola, yəni hüququn dərhal pozulması imkanı mövcud olmaya, lakin gələcəkdə işçinin əmək hüquqlarına zərər vurmaq üçün mənfi potensiala malik ola bilər.

Əmək hüquqlarının müdafiəsi institutunun müstəqilliyi artıq bəzi alimlər, məsələn, T.V.İvankina, İ.Y.Kiselyov tərəfindən qeyd olunmuşdur.³ K.D.Krılov isə onun normalarının kompleks xarakterini göstərmişdir.⁴

A.M.Qasımov qeyd edir ki, hüquq institutu dedikdə cynicinsli ictimai münasibətlərin ayrı-ayrı növləri tənzimləyən hüquq norma-

¹ Федорова Е.А. Защита трудовых прав работников. Дис... канд.юрид. наук. М., 2005, с. 48.

² Гаврилина А., Ставцева А., Чиканова Л. Порядок разрешения индивидуальных трудовых споров. Библиотечка профсоюзного активиста. М.: Профиздат, 1993, № 4, с. 3.

³ Иванкина Т.В. Вопросы защиты трудовых прав работников в свете новой кодификации трудового законодательства/Материалы всероссийской научно-практической конференции в области трудового права и права социального обеспечения. М.: Проспект, 2003, с. 91; Киселев И.Я. Трудовое право стран Запада на рубеже XXI века//Государство и право, 1996, № 1, с. 124.

⁴ Крылов К.Д. Тенденции развития правовых стандартов политики в сфере труда. Научно доклад, осуществляющий функции автореф.дисс.докт.юрид.наук. М., 2002, с. 80.

larının məcmusu başa düşülür.¹ Beləliklə, hüquq institutu ictimai münasibətlərin əlahiddə məhmunlu sabit qruplarını tənzimləyir.²

Əmək hüquqlarının müdafiəsi institutunun hüquqi tənzimləmə predmetini əmək münasibətlərinin subyektlərinin əmək hüquqlarının müdafiəsi üzrə münasibətlər təşkil edir. Müəllifin fikrincə, onlar əmək münasibətilə bilavasitə bağlı olan və buna görə də elm kimi əmək hüququnun predmetinə daxil edilməli olan münasibətlərin yeni növüdür. Həmin münasibətlərin fərqləndirici xüsusiyyəti onların kompleksliyidir, çünki əmək hüquqlarının müdafiəsi zamanı bir konkret münasibət deyil, bir neçə müxtəlif, lakin müdafiə yönümü etibarilə cynicinsli münasibət: bu və ya digər müdafiə üsulunun realizəsi zamanı yaranan münasibətlər, işçilərin əmək hüquqlarının müdafiəsi üzrə münasibətlər və s. təşəkkül tapır.

Məsələn, işçilərin əmək hüquqlarının müdafiəsi üzrə münasibətlər müdafiənin subyektivi – hüquqları pozulmuş işçi ilə işçilərin əmək hüquqlarının (real, yaxud potensial) pozucusu arasında yaranır.

Həmin hüquq münasibətlərinin məzmununu müvafiq normativ hüquqi aktlarda təsbitini tapmış subyektiv hüquqlar, vəzifələr və məsuliyyət təşkil edir. İşçilərin əmək hüquqlarının müdafiəsi üzrə münasibətlər iki hüquqi faktdan – əmək hüquqlarının pozulmasından, yaxud onların pozulması təhlükəsindən yaranır. Müdafiə üzrə hüquq münasibətlərinin yaranmasının təşəbbüskarı qismində həm müdafiə subyektivi kimi işçi çıxış edə, həm də həmkarlar ittifaqının müfəttişi öz təşəbbüsü ilə əmək şəraitinin müstəqil ekspertizasını həyata keçirə bilər.

¹ Qasımov A.M. Əmək hüququ: Dərslük. Bakı: Adiloğlu, 2007, s.32.

² Смолярчук В.И. Источники советского трудового права. М.: Юридлит., 1978, с. 33.

Əmək münasibətləri subyektlərinin əmək hüquqlarının müdafiəsi üzrə münasibətlər nəzəriyyəsinin əsasında R.Z.Livşitsin aşağıdakı yanaşması durur.

O, birincisi, əmək hüququ elminin predmetində fərdi və kollektiv münasibətlər kimi elmi abstraksiyaları fərqləndirirdi. İkincisi, onları əmək mübahisələrinin həlli üzrə münasibətlərdən fərqləndirmişdir.¹

Gördüyümüz kimi, alimin fikrincə, münasibətlərin sonuncu növü kollektiv və fərdi münasibətlərdən xeyli fərqlənir. Bizim fikrimizcə, bu fərq ondan ibarətdir ki, əmək mübahisələrinin həlli üzrə münasibətlər işçinin və işəgötürənin münasibətlərində gərginliyin, münaqişənin, anlaşılmazlığın mövcudluğu, əmək hüquqlarının realizəsində çətinliklərin yaranması halında təşəkkül tapır, halbuki kollektiv və fərdi münasibətlər həmin subyektlərin qarşılıqlı münasibətlərinin «normal» gedişini xarakterizə edir.

Müasir mərhələdə əmək hüquqlarının müdafiəsi yalnız əmək mübahisələrinin həlli üzrə münasibətlərin hüquqi formasında həyata keçirilmir. Əmək qanunvericiliyinin islahatı nəticəsində işçilər qarşısında əmək hüquqlarının müdafiəsi sahəsində bir çox digər imkanlar açılmışdır. Həmin imkanlar müvafiq ictimai münasibətlərdə (özümüdafiə, həmkarlar ittifaqı müdafiəsi, sosial tərəfdaşlıq orqanları tərəfindən həyata keçirilən müdafiə, əmək hüquqlarının əmək hüququ normalarına riayət olunmasına dövlət nəzarət və gözyetirmə orqanları tərəfindən müdafiəsi, habelə məhkəmə müdafiəsi realizə olunur.

Buna görə də müəllif «əmək münasibətləri subyektlərinin əmək hüquqlarının müdafiəsi üzrə subyektlər» kimi elmi abstraksiya çərçivəsində əmək hüquqlarının müdafiəsinə yönəlmiş bütün münasibətləri birləşdirməyi təklif edir. O, həmin münasibətlər

¹Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. Советское трудовое право: вопросы теории. М.: Наука, 1978, с.113.

sırasına sahə kimi əmək hüququ predmetinə daxil olan əmək qanunvericiliyinə və əmək hüququ normalarını təsbit edən digər normativ hüquqi aktlara riayət olunmasına nəzarət və gözyetirmə üzrə münasibətləri və əmək mübahisələrinin həlli üzrə münasibətləri də aid etmişdir. Həmin münasibətlər aşkar hüquq-müdafiə xarakteri daşıyır.

Bu nəticəni əsaslandırmaq üçün daha bir sıra dəlillər gətirmək olar.

Sovet alimlərinin əsaslandırıqları hüquq nəzəriyyəsində qoruyucu münasibətlər kateqoriyası fərqləndirilir.

S.N.Bratus göstərdi ki, «qoruyucu münasibətlərə vətəndaşların hüquqlarının və qanuni mənafeələrinin pozulmasının qarşısının alınmasının..., həmin pozuntuların kökünün kəsilməsinin və pozulmuş hüquq və mənafeələrin müdafiəsinin (yaxud sovet alimlərinin anlamında bərpasının) çərçivələri daxilində həyata keçirildiyi hüquq münasibətləri aid edilir».¹

A.İ.Stavtseva və N.N.Şeptulinanın fikrincə, «qoruyucu münasibətlər pozulmuş hüquqların müdafiəsinə və bərpasına yönəlmişdir»,² həmin münasibətləri tənzimləyən qoruyucu normalar isə «əmək hüquq münasibətləri subyektlərinin mənafeələrini müdafiə və təmin edir».³ Bundan başqa, sovet dövrünün alimləri arasında belə bir fikir yayılmışdı ki, hüquqi məsuliyyət qoruyucu münasibətlərin inkişafının müəyyən mərhələsində yaranan növüdür. Bizim fikrimizcə, müdafiə vasitələri olan qarşısıalmə, kökünü kəsmə, bərpa və hüquqi məsuliyyət qoruyucu hüquq münasibətlərinin vahid anlayışı ilə ehtiva olunur. Qeyd etmək lazımdır ki, bu,

¹ Братусь С.Н. Юридическая ответственность и законность (очерк теории). М.: Юрид.лит., 1976, с. 39.

² Ставцева А.И., Шептулина Н.Н. Ответственность руководителя организации за нарушение законодательства о труде. М.: Проспект, 2000, с. 46.

³ Ставцева А.И., Шептулина Н.Н. Ответственность руководителя организации за нарушение законодательства о труде. М.: Проспект, 2000, с. 46.

bir daha hüquqi məsuliyyətin hüququn pozulmasının qarşısının alınması, kökünün kəsilməsi və pozulmuş hüququn bərpası ilə əlaqəli şəkildə nəzərdən keçirilməsi zərurətini təsdiqləyir.

Gətirdiyimiz iqtibaslar aşağıdakıları göstərir.

Birincisi, hələ sovet alimləri qoruyucu xarakter daşıyan və əmək hüququ normalarının təsir obyektini təşkil edən xüsusi növ ictimai münasibətlərin mövcudluğunu etiraf edirdilər.

İkincisi, yuxarıda qeyd olunduğu kimi, həmin münasibətlər pozulmuş hüquqların müdafiəsinə və bərpasına yönəlmişdir. Bizim fikrimizcə, müasir mərhələdə qoruyucu hüquq münasibətlərini bizim fərqləndirdiyimiz əmək hüquqlarının müdafiəsi üzrə münasibətlərlə əlaqələndirmək olar.

Əmək münasibətləri subyektlərinin əmək hüquqlarının müdafiəsi üzrə münasibətlərin müstəqilliyinin nəticəsi A.M.Luşnikovanın gəldiyi nəticə ilə uzlaşır.

O qeyd edir ki, əmək münasibəti ilə bağlı münasibətlər, birincisi, əmək münasibətilə şərtlənir və əmək münasibətinin özü mövcud olduqca mövcuddur; ikincisi, törəmə münasibətlər özünün subyekt tərkibində əmək münasibətlərinin iştirakçılarından yalnız birini – ya işçini, ya da işəgötürəni ehtiva edir.

Beləliklə, əmək münasibətləri subyektlərinin əmək hüquqlarının müdafiəsi üzrə münasibətlər ictimai münasibətlərin eyni-cinsli qrupu olub, elm kimi əmək hüququnun müvafiq kompleks institutu çərçivəsində fərqləndirilə bilər.

III FƏSİL

İŞÇİLƏRİN ƏMƏK HÜQUQLARININ MÜHAFİZƏSİ VƏ MÜDAFİƏSİ

3.1. İşçilərin pozulmuş və ya mübahisələndirilən subyektiv hüquqlarının, azadlıqlarının və qanuni mənafeələrinin müdafiəsi üsullarının anlayışı

Özünü demokratik, hüquqi, dünyəvi dövlət (Konstitusiyanın 7-ci maddəsi), habelə sosial dövlət (Konstitusiyanın 16-cı maddəsi) elan etmiş AR-ın ideologiyasına görə, dövlətin ən mühüm fəaliyyət istiqamətlərindən birini və onun mərkəzi funksiyasını insan və vətəndaşın hüquq və azadlıqlarının müdafiəsi, işçilər daxil olmaqla, hər bir ayrıca şəxsiyyətin hüquqi müdafiəsinin təmin edilməsi təşkil edir. Bütövlükdə əmək sahəsində hüquqi müdafiənin (hüquqların müdafiəsinin) və fəaliyyətdə olan əmək bazarı şəraitində işçilərin pozulmuş və ya mübahisələndirilən subyektiv hüquqlarının, azadlıqlarının və qanuni mənafeələrinin müdafiəsinin problemlə məsələlərinin işlənilməsi cəmiyyətin, dövlətin və hüquq elminin daim diqqət mərkəzindədir. Aydınır ki, ölkəmizdə qanunvericilik fəaliyyəti sahəsində toplanmış təcrübə nəzərə alınmadan, əməyin beynəlxalq hüquqi tənzimlənməsinin müterəqqi idcylarını mənimləmədən, habelə MDB üzrə yaxın qonşularımızın uğurlu hüquqi qərarlarını, o cümlədən Rusiyanın təcrübəsini sərf-nəzər etməkdən səmərəli əmək qanunvericiliyi, yəni müasir tələblərə cavab verən qanunvericilik yaratmaq mümkün deyildir. Deyilənlərlə əlaqədar müqayisəli hüquqşünaslıq metodologiyası və metodikası

mühüm, hətta, həlledici rol oynaya bilər. Y.A.Tixomirov «Müqayisəli hüquqşünaslıq kursu» monoqrafiyasında qeyd edir ki, müqayisəli-hüquqi tədqiqatın obyektləri qismində aşağıdakılar çıxış edə bilər:

a) normativ hüquqi aktlar: MDB üzvü olan dövlətlərin konstitusiyaları, qanunları və onların ali dövlət hakimiyyəti orqanlarının digər aktları; MDB dövlətləri arasında bağlanan, normativ hüquqi xarakterə malik müqavilələr və sazişlər; beynəlxalq müqavilələr; MDB üzvü olan dövlətlərin prezidentlərinin normativ hüquqi aktları. Zərurət yarandıqda mövzular və mövcud informasiya imkanlarından asılı olaraq hökumət aktları və digər qanun qüvvəli normativ-hüquqi aktlar tədqiq olunmalıdır;

b) bir aktda və ya aktlər kompleksində cəmləşdirilmiş eynicinsli hüquq normalarının mənası kimi hüquq institutu (məsələn, mülkiyyət hüququ institutu, alqı-satqı institutu və s.), qanunvericilik sahəsi, yarım sahəsi;

v) konkret hüquq norması.

q) qanunvericilik texnikası: qaydalarının tətbiqi, istifadə olunan texnologiya, normativ hüquqi aktların hazırlanması və qəbul edilməsi proseduru və s.¹

Göstərilənlər baxımından RF ƏM-də yeni XIII – «İşçilərin əmək hüquqlarının müdafiəsi. Əmək mübahisələrinin həlli. Əmək qanunvericiliyinin pozulmasına görə məsuliyyət» bölməsinin verilməsi böyük elmi maraq doğurur. Bu maraq xeyli dərəcədə həm də belə bir halla şərtlənir ki, nə yeni AR ƏM-də, nə də digər əmək qanunvericiliyi aktlarında belə bir bölmə var. Bu yeni hüquq institutunun normativ müddələrinin Rusiya hüquqşünasları tərəfindən elmi cəhətdən qiymətləndirilməsi, RF ƏM-in göstərilən bölməsinə dair verilən ilk elmi şərhlər, əmək hüququna dair dərsliklərdə ilk dəfə

¹ Тихомиров Ю.А. Курс сравнительного правоведения. М.: НОРМА, 1996. с. 61.

verilən qiymətli nəzəri yanaşmaların açıqlandığı yeni fəsilər təqdirəlayiqdir, lakin o da nəzərə çarpır ki, hələ bütöv konsepsiya yoxdur. Bizim fikrimizcə, 56-cı «Ümumi müddəalar» fəslinin normativ materialından çıxış edərək hansısa məntiqi nizamlı konsepsiya yaratmaq çətindir, çünki həmin «Ümumi müddəalar» bircə maddədən ibarətdir. Həmin maddədə (söhbət RF ƏM-in «İşçilərin əmək hüquqlarının müdafiəsi üsulları» adlanan 352-ci maddəsindən gedir) aşağıdakı əsas üsullar sadalanır:

– əmək qanunvericiliyinə əməl olunmasına dövlət nəzarəti və gözyetirməsi;

– işçilərin əmək hüquqlarının həmkarlar ittifaqları tərəfindən müdafiəsi;

– işçilərin əmək hüquqlarının özümüdafiəsi.

Bizim fikrimizcə, RF ƏM-in XIII bölməsinin «Ümumi müddəalar»ının ən böyük çatışmazlıqları, birincisi, işçilərin əmək hüquqlarının müdafiəsi anlayışının təsbit olunmaması və ikincisi, bütün leqal müdafiə üsullarının sadalanmamasıdır. Bununla əlaqədar əmək hüququnda müdafiə üsullarının elmi anlayışının (tərifinin) ifadəsi böyük aktualıq kəsb edir. Əmək hüquqlarının müdafiəsi üsullarının belə tərifləri artıq mövcuddur və biz aşağıda onları nəzərdən keçirəcəyik. Lakin ilk əvvəl göstərilən hüquqi təzahürün bəzi nəzəri ilkin şərtlərini nəzərdən keçirmək zəruridir. Bütövlükdə əmək hüququnun sahəvi funksiyaları, o cümlədən «müdafiə funksiyası» haqqında ilk dəfə görkəmli əməkşünas alim və hüquq nəzəriyyəçisi N.Q.Aleksandrov hələ 1973-cü ildə fikir söyləmişdir. O hesab edirdi ki, sovet əmək hüququna üç əsas funksiya xasdır: istehsal, müdafiə və zəhmətkeşlərin və həmkarlar ittifaqı təşkilatlarının və digər ictimai təşkilatların müəssisələrin idarə olunmasında, təsərrüfat quruculuğu məsələlərinin həllində iştirakını təmin edən funksiya.¹ N.Q.Aleksandrovin həmin funksiyanın məzmununa

¹ Экономическая политика КПСС, труд и право/Под ред. Н.Г.Александрова. М.: изд. Московского ун-та, 1973, с. 10-11.

verdiyi açıqlama hal-hazırda böyük maraq doğurur. O yazırdı ki, «sovet əmək qanunvericiliyi zəhmətkeşlərin maddi və mədəni rifah halının yüksəldilməsi tədbirlərinin həyata keçirilməsinə kömək göstərir, əməyin mühafizəsini, zəhmətkeşlərin hüquqlarının və qanuni mənafeələrinin bürokratik əyintilərdən, yaxud ayrı-ayrı təsərrüfatçıların səhvlərindən müdafiəsini təmin edir. Əmək qanunvericiliyinin «müdafiə funksiyası» bundan ibarətdir».¹ N.Q.Aleksandrovun iqtibas gətirilən fikri o mənada maraq doğurur ki, müdafiə funksiyası kifayət qədər geniş müəyyən olunur və o, həm əməyin sosial aspektlərini, həm də əməyin mühafizəsini ehtiva edir.

Məlumdur ki, N.Q.Aleksandrov əməyin mühafizəsini geniş və dar mənada başa düşərək geniş mənada əməyin mühafizəsi dedikdə «zəhmətkeşlərin mənafeləri naminə müəyyən olunmuş və bu mənada onların əməyinin mühafizəsini həyata keçirmək məqsədi güdən sovet əmək hüququ normalarının bütün məcmusunu», dar mənada əməyin mühafizəsi dedikdə isə yalnız «işçilərin sağlamlığının əmək prosesinin özündə yarana biləcək təhlükə və zədələrdən mühafizəsi məqsədlərinə xidmət edəcək sovet əmək hüququ normalarını» nəzərdə tuturdu.² N.Q.Aleksandrovun göstərdiyi müdafiə funksiyasının «zəhmətkeşlərin hüquqlarının və qanuni mənafeələrinin bürokratik əyintilərdən və təsərrüfatçıların səhvlərindən müdafiəsi» kimi məzmun elementinə də diqqət yetirməmək olmaz. Beləliklə, göstərilən alimin mövqeyi ehtimal və hətta, iddia etməyə əsas verir ki, N.Q.Aleksandrov əmək hüququnda müdafiə funksiyası anlayışı və onun məzmunu haqqında kifayət qədər dəqiq təsəvvürə malik olmuşdur. Digər görkəmli əməkşünas alim V.S.Andreyev də diqqəti müdafiə funksiyasının üzərində cəmləşdirərək hələ 1976-cı ildə ya-

¹ Экономическая политика КПСС, труд и право/Под ред. Н.Г.Александрова. М.: изд. Московского ун-та, 1973, с. 10-11.

² Советское трудовое право: Учебник/Под ред. Н.Г.Александрова. М.: Юрид. лит, 1972, с. 335.

zırdı ki, «*əmək hüququ çoxşaxəli rola malikdir və o, yalnız sosial funksiyanı deyil, həm də müdafiə, tərbiyəvi və xalq təsərrüfatı funksiyasını yerinə yetirir*». Təəssüf ki, sonralar müstəqil və əsas funksiya kimi müdafiə funksiyası ideyası *əmək hüququnun digər funksiyaları içərisində, bir növ, «əridi*». Belə ki, A.S.Paşkov və V.N.Smirnov fəhlə və qulluqçuların *əmək hüquqlarının müdafiəsi funksiyasını, yaxud müdafiə funksiyasını sosial funksiyaya birləşdirərək bunu onunla əsaslandırmışdılar ki, «inkişaf etmiş sosializmin cəmiyyəti şəraitində fəhlə sinfinin rolu artır və şəxsiyyətin sosial inkışafı vəzifələri genişlənir, buna görə də müdafiə funksiyasını sosial funksiyanın bir hissəsi kimi nəzərdən keçirmək məqsədəuyğundur*».¹ Təəssüflə qeyd etmək lazımdır ki, göstərilən müəlliflər sosial funksiyanın məzmun mahiyyətini açıqlayarkən işçilərin pözulmuş və ya mübahisələndirilən subyektiv hüquqlarının, yaxud qanuni mənafelərinin müdafiəsi haqqında heç nə demirlər.² Görünür, bu zaman onlar belə hesab edirlər ki, yetkin sosializm şəraitində belə problem mövcud deyildir. Halbuki real həyat və *əmək qanunvericiliyinin tətbiqi təcrübəsi bunun əksini göstərirdi. Bundan əvvəl A.S.Paşkov əmək hüququna dair dərsləklərdən birində əmək hüququnun aşağıdakı dörd funksiyasını göstərmişdi:*

1) *əmək hüququ iş qüvvəsinin toplanması, bölüşdürülməsi və ondan istifadə qaydasını tənzimləyir;*

2) *əmək hüququ əmək hüququnun tənzimləyicisi olaraq işləmək vəzifəsinin konkret məzmununu müəyyən edir (iş vaxtının müddəti, görülən iş, xidmət normaları və s.);*

¹ Пашков А.С., Смирнов В.Н. Трудовое право социалистического общества/В кн. Государство и право развитого социализма в СССР. Л.: изд-во Ленинградского ун-та, 1977, с. 234.

² Пашков А.С., Смирнов В.Н. Трудовое право социалистического общества/В кн. Государство и право развитого социализма в СССР. Л.: изд-во Ленинградского ун-та, 1977, с. 234.

3) əmək hüququ istehlak ölçüsünün tənzimləyicisi qismində çıxış edərək hüquq normalarında əməyin ödənilməsinin müxtəlif forma və sistemlərini, təminat və kompensasiya ödəmələrini, müavinətləri, pensiyaları və s. təsbit edir;

4) əmək hüququ şəxsiyyətin hərtərəfli inkişafını təmin edən xüsusi iqtisadi və hüquqi təminatları təsbit edir.¹

A.D.Zaykin N.Q.Aleksandrovun fikrini bölüşərək onun ardınca fəhlə və qulluqçuların əmək hüquqlarının müdafiəsi funksiyasını (müdafiə funksiyasını) fərqləndirirdi.² Bu problem barəsində S.A.İvanov daha dəqiq mövqə tutaraq əmək hüququna xas iki əsas funksiyanın – istehsal və müdafiə funksiyalarının fərqləndirilməsi ilə kifayətlənmişdir (bu zaman o, ümumhüquqi tənzimləyici və mühafizə funksiyalarının əhəmiyyətini heç də inkar etməmişdir). S.A.İvanov bu funksiyanın əhəmiyyətini və müəyyən dərəcədə onun fəaliyyət mexanizmini konkret surətdə göstərir. O yazır ki, müdafiə funksiyası ilk Əmək Məcəlləsinin qəbul edilməsi ilə eyni vaxtda meydana çıxmışdır, onun yaranması sovet dövlətinin əməyin mühafizəsinin təşkili məqsədi güdən qanunvericilik tədbirləri ilə şərtlənir.³ S.A.İvanov qeyd edir: «Müdafiə funksiyası münasibətlərin işçilərin sağlamlığının, onların fiziki və mənəvi qüvvəsinin əmək şərtlərinin, işçilərin əmək hüquqlarının və mənafeələrinin yüksək səviyyəsinin müəyyən edilməsi yolu ilə müdafiəsi ilə bağlı qrupuna təsirdə ifadə olunur. Göründüyü kimi, müdafiə funksiyasının məzmunu işçilərin müdafiəsi çərçivəsi ilə məhdudlaşmır. O, xeyli zəngin və genişdir ki, bu da sovet qanunvericiliyinin əmək şəraitinin yüksək səviyyəsinin müəyyən edilməsi vəzifəsi ilə şərtlənir».⁴ Be-

¹ Советское трудовое право: Учебник/Под ред. А.С.Пашкова. М., 1976, с. 53-54.

² Зайкин А.Д. Основные функции советского трудового права//Вестник Московского Университета. Серия «Право», 1976, № 3.

³ Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. Советское трудовое право: вопросы теории. М.: Наука, 1978, с.32.

⁴ Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. Советское трудовое право: вопросы теории. М.: Наука, 1978, с. 27.

lələklə, S.A.İvanov da müdafiə funksiyasının geniş izahını verərək onun məzmununu fəhlə və qulluqçuların sağlamlığının mühafizəsi və onların əmək şəraitinin yüksək səviyyəsi ilə bağlayır. S.A.İvanovun belə bir fikri çox qiymətlidir ki, müdafiə funksiyası əmək hüququna immanent şəkildə xas olub, onun təbiətindən irəli gəlir, lakin xüsusi normalar zəruridir, çünki onun uğurlu realizəsi əmək hüququ normalarının ümumi kütləsində həmin xüsusi normaların xüsusi çəkisindən asılıdır.¹ Müəyyən dərəcədə S.A.İvanovun bu uzaqgörənliyi hal-hazırda RF ƏM-in XIII bölməsində realizə olunmuşdur.

Yuxarıda biz əməkşünas alimlərin əmək hüququnda müdafiə funksiyası probleminə (yaxud əmək hüquqlarının müdafiəsi hüququna) dair yeni RF ƏM qəbul edilənə qədər ifadə etdikləri fikirləri təhlil etdik. Biz Y.P.Orlovskinin hələ yeni RF ƏM qəbul edilənə qədər, lakin artıq bazar iqtisadiyyatı şəraitində ifadə etdiyi fikri də dərin və maraqlı hesab edirik. O, diqqəti bunun üzərində cəmləşdirir ki, əmək bazarının meydana çıxdığı bir şəraitdə əmək qanunvericiliyinin əsas istiqaməti işçilərin, xüsusilə buna ehtiyacı olan işçilərin müdafiəsinin gücləndirilməsindən ibarətdir.

Y.P.Orlovski göstərir ki, «əmək qanunvericiliyinin müdafiə funksiyası müxtəlif üsullarla həyata keçirilir».² İlk belə üsul işçilərin əmək qabiliyyətini göstərə bilmələri üçün əlverişli şəraitin yaradılması, ikinci üsul işçilər üçün heç bir şəraitdə aşağı salına bilinməyəcək minimum hüquqi təminatların (məsələn, minimum əməkhaqqının məbləği) müəyyən edilməsidir, üçüncü üsul qanunvericiliklə əmək müqaviləsi bağlanarkən və qüvvədə olarkən dəyişdirilə bilinməyəcək imperativ xarakterli normaların müəyyən

¹ Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. Советское трудовое право: вопросы теории. М.: Наука, 1978, с. 32.

² Орловский Ю.П. Роль трудового законодательства в обеспечении рыночной экономики //В кн. Российское законодательство: проблемы и перспективы. М., 1995, с. 230.

edilməsindən ibarətdir.¹ Y.P.Orlovski yazır: «Qanunda pozulmuş hüquqların bərpası mexanizminin müəyyən edilməsi işçinin mənafe­lərinin müdafiəsinin mühüm üsulunu təşkil edir».² Müəllif daha sonra qeyd edir ki, «bu mexanizm yalnız işçinin fərdi mənafe­lərinin müdafiəsi üçün deyil, həm də işəgötürənin pozduğu kollektiv mənafe­lərin müdafiəsi üçün nəzərdə tutulmuşdur. Pozulmuş həm fərdi, həm də kollektiv hüquqların bərpa üsulu əmək mübahisə­lərinin həllinin qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydasından, o cümlədən tətildən ibarətdir».³

İqtibas gətirilən müddəalar prinsipial nəzəri və təcrübi əhə­miyyətə malikdir. Məsələ burasındadır ki, RF ƏM-in XIII bölməsi bəzi qeyri-müəyyənliklərə malikdir. Məsələn, əmək mübahisələri­nin həllinin müdafiə üsulu olması, yoxsa əmək hüququnun ayrıca hüquqi institutunu təşkil etməsi aydın olmur. Eyni fikri əmək qa­nunvericiliyinin pozulmasına görə məsuliyyət bərsində də demək olar. Görünür, məhz bununla izah etmək olar ki, yuxarıda iqtibas gətirdiyimiz alimin redaktorluğu altındakı «Rusiyanın əmək hü­ququ» dərsliklərində «Əmək mübahisələri» adlandırılan XIV fəsil «İşçilərin əmək hüquqlarının müdafiəsi» adlandırılan XV fəsildən əvvəl gəlir, halbuki bu, ümumi nəzəri konsepsiya ilə uzlaşır.⁴

Bizim fikrimizcə, İ.O.Snigiryova müdafiə üsulları probleminə və müvafiq surətdə tədris materialının düzülüşünə daha məntiqli

¹ Орловский Ю.П. Роль трудового законодательства в обеспечении рыночной экономики//В кн. Российское законодательство: проблемы и перспективы. М., 1995, с. 230-231.

² Орловский Ю.П. Роль трудового законодательства в обеспечении рыночной экономики//В кн. Российское законодательство: проблемы и перспективы. М., 1995, с. 230-231.

³ Орловский Ю.П. Роль трудового законодательства в обеспечении рыночной экономики//В кн. Российское законодательство: проблемы и перспективы. М., 1995, с. 230-231.

⁴ Трудовое право России: Учебник/Под ред. Ю.П.Орловского и А.Ф.Нуртдиновой. М., 2004, с. 594-662; 663-701.

surətdə yanaşaraq tamamilə əsaslı və birmənalı şəkildə əmək mübahisələrini işçilərin əmək hüquqlarının müdafiəsi üsulu kimi, müdafiə funksiyasının tərkib hissəsi kimi və bizim fikrimizcə, əmək hüququnun yeni hüquqi institutu kimi nəzərdən keçirir.¹ Əməkşünas alimlərin əmək hüququnda müdafiə funksiyası probleminə dair baxışlarının təqdim olunan icmalı və qısa təhlili S.P.Mavrinin əhatəli şəkildə açıqladığı konsepsiya nəzərdən keçirilmədən natamam qalardı. İlk növbədə qeyd olunmalıdır ki, S.P.Mavrinin izahında əmək hüququnun müdafiə funksiyası bir çox digər alimlərin göstərdikləri kimi, sosial funksiya çərçivəsində, yəni onun tərkib hissəsi kimi nəzərdən keçirilir. Alim yazır ki, «sosial funksiya əmək hüququna immanent surətdə xas olub bir neçə istiqamət üzrə realizə olunur, onlardan ən mühümünü işçilərin hüquqlarının və qanuni mənafelərinin müdafiəsi təşkil edir».² S.P.Mavrin sosial funksiyanın məzmununu təhlil edərkən, praktik olaraq, onu iki tərkib hissəsinə – sırf müdafiə funksiyasına və sosial funksiyaya ayırır.

Müəllifin yazdığına görə, əmək hüququnun müdafiə funksiyası başlıca olaraq işçilərin əsas əmək hüquqlarının qanunvericilikdə təsbit olunması, onların müdafiəsi mexanizmlərinin təsbiti və onlara riayət olunmasına dövlət nəzarətinin və gözyetirməsinin səmərəli forma və üsullarının müəyyən edilməsi yolu ilə realizə olunmalıdır. S.P.Mavrin yazır: «Əmək hüququnun sosial funksiyanın realizəsinin istiqamətləri aşağıdakı mülahizələr nəzərə alınmaqla müəyyən edilməlidir:

Birincisi, əmək hüququ qabaqcadan müxtəlif insanların özünün əmək qabiliyyətini həyata keçirməsi üçün bərabər ilkin imkanlar yaratmalı və irqindən, milliyyətindən, dilindən, sosial mənsəyindən, əmlak vəziyyətindən, yaşayış yerindən, dinə münasibə-

¹ Трудовое право России: Учебник/Под ред. О.В.Смирнова. М.: ТК «Вельби», 2003, с. 438-499.

² Курс российского трудового права. В 3 т. Т.1: Общая часть/Под ред. Е.Б.Хохлова. СПб., 1996, с. 224.

tindən, ictimai birliklərə mənsub olmasından, eləcə də digər hallardan asılı olmayaraq sosial-iqtisadi hüquqların realizəsi üçün hüquqi təminatları müəyyən etməlidir.

İkincisi, əmək hüququ işçinin şəxsiyyətinin inkişafına təkan verən şəraitin yaradılmasına fəal kömək göstərməlidir.

Üçüncüsü, əmək hüququ ictimai əmək prosesinin istehsal vasitələrinə olan münasibətinə görə işəgötürənlərin və işçilərin sosial-iqtisadi tərəfdaşlığını da təmin etməlidir.¹

Deyilənlər bizə kifayət qədər əsaslı surətdə göstərməyə imkan verir ki, sosial funksiya anlayışı həm geniş, həm də dar aspektə malikdir. Geniş aspekt müdafiə funksiyasını da ehtiva edir, dar aspekt isə əslində, bizim fikrimizcə, sosial funksiya olan müdafiə funksiyasından kənar qalır.

Alimlərin bu problemə dair baxışlarını müqayisə edərkən həm yuxarıda göstərilən iki funksiyanın izahındakı aşkar ziddiyyəti, həm də onların məzmunundakı ciddi fərqləri görməmək olmaz. N.Q.Aleksandrov, V.S.Andreyev, S.A.İvanov və bəzi digər alimlər əmək hüququnun müdafiə funksiyası anlayışına və məzmununa bir sıra sosial yönümlü aspektləri daxil edirlər, başqa sözlə, müdafiə funksiyası praktik olaraq əmək münasibətləri sahəsində yaranan bütün sosial xarakterli məsələləri əhatə edir. Alimlərin digər qrupu isə (Y.P.Orlovski, S.P.Mavrin və b.) əksinə, belə hesab edir ki, müdafiə funksiyası sosial funksiya tərəfindən «udulur», yaxud tərkib hissəsi kimi sosial funksiya daxilidir. Alimlərin mövqelərindəki bu fərq və qeyri-müəyyənlik artıq uzun müddətdən bəri mövcuddur, o, qanunvericiliyin inkişafı ilə bağlı məsələlərin həllinə və onun səmərəliliyinə maneçilik törədir və buna görə də aradan qaldırılmalıdır.

¹ Курс российского трудового права. В 3 т. Т.1: Общая часть/Под ред. Е.Б.Хохлова. СПб., 1996, с. 227-228.

Formal məntiq baxımından sosial funksiya, praktik olaraq, maddəli əməyin, deməli, həm də əmək hüququnun bütün aspektlərini ehtiva edə bilər, çünki «sosial» termini həm insanların praktik fəaliyyətində, həm də nəzəriyyədə istənilən ictimai (humanitar) elmdə dəfələrlə tətbiq oluna bilər.

Əmək hüququnun müdafiə funksiyası probleminin qəti həllinə keçməzdən əvvəl alimlərin yeni RF ƏM, o cümlədən bizi maraqlandıran, işçilərin əmək hüquqlarının müdafiəsi üsullarının hüquqi tənzimlənməsinə həsr olunmuş fəsilə qəbul edildikdən sonra ifadə etdikləri fikirləri nəzərdən keçirək.

Belə ki, K.N.Qusov və V.N.Tolkunova hesab edirlər ki, geniş və dar mənada işçilərin əmək hüquqlarının müdafiəsi anlayışlarını fərqləndirmək zəruridir.¹ Onların fikrincə, dar mənada müdafiə RF ƏM-in XIII bölməsi ilə tənzimlənir, həmin bölməyə işçilərin əmək hüquqlarının müdafiəsi üsulları haqqında ümumi müddəaları müəyyən edən normalar, fərdi və kollektiv əmək mübahisələrinin həlli qaydası haqqında normalar, habelə əmək qanunvericiliyinin pozulmasına görə işəgötürənin məsuliyyətini müəyyən edən normalar daxil edilmişdir. Geniş mənada müdafiə dedikdə əmək hüququnun müdafiə funksiyasının realizəsi başa düşülməlidir, öz növbəsində, o da dövlətin müdafiə funksiyasını əks etdirir.² Həmin alimlər göstərir: «Buna görə də geniş mənada işçilərin əmək hüquqlarının müdafiəsi həm dar mənada müdafiəni, həm də bu hüquqların müdafiəsinin aşağıdakı ən mühüm üsullarını ehtiva edir:

1) ƏM və əmək qanunvericiliyinin digər aktları ilə əmək şərtlərinin yüksək səviyyəsinin, əsas əmək hüquqlarının təminatlarının müəyyən edilməsi, onların daim ...lokal qaydada kollektiv mü-

¹ Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник. М.: Проспект, 2006, с. 383.

² Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник. М.: Проспект, 2006, с. 383.

qavilələrlə, sazişlərlə, əmək müqavilələri ilə artırılması, yüksəldilməsi, inkişaf etdirilməsi;

2) həm birbaşa, həm də nümayəndəli istehsalat demokratiyasının inkişaf etdirilməsi;

3) bütün vasitələrlə (KİV və s. vasitəsilə) zəhmətkeşlər arasında əmək qanunvericiliyinin geniş təbliği, habelə onun əsaslarının işəgötürənlərə və onların nümayəndələrinə (müdiriyyətə) əmək hüquq pozuntularından müdafiəsinin səmərəli üsullarının göstərilməsi təcrübəsindən istifadə olunmaqla öyrədilməsi;¹ zəhmətkeşlərə özlərinin əmək hüquqları uğrunda mədəni mübarizənin öyrədilməsi.

İşçilərin əmək hüquqlarını əmək mübahisələrinə baxan bütün yurisdiksiya orqanları, o cümlədən məhkəmələr də müdafiə etməyə borcludur.²

Müasir görkəmli əməkşünas alimlər K.N.Qusov və V.N.Tolkunovanın yeni RF ƏM-in XIII bölməsi barəsində mövqeyi, yaxud konsepsiyası bundan ibarətdir.

Lakin əmək hüququnun müdafiə funksiyasının (geniş mənada əmək hüquqlarının müdafiəsinin) şərhində, fikrimizcə, «sosial-iqtisadi (yaxud sosial) müdafiə» və «hüquqi müdafiə (insan hüquqlarının müdafiəsi)» arasında sərhəd silinir. Belə ki, öz-özlüyündə «istehsalat demokratiyasının inkişafı» istər geniş, istərsə də dar mənada hüquqi müdafiənin amili (yaxud hüquqi müdafiənin hansısa xüsusi üsulu) deyildir və ola da bilməz.

¹ Müəlliflərin işçilərin əmək hüquqlarının müdafiəsi üsullarına «işəgötürənlərə və onların nümayəndələrinə (müdiriyyətə) əmək hüquq pozuntularından müdafiəsinin səmərəli üsullarının göstərilməsi təcrübəsindən istifadə olunmaqla öyrədilməsi»ni aid etməsi ilə razılaşmaq çətindir, çünki əmək hüququnun göstərilən subyektlərinin özləri hüquqpozucu qismində çıxış edirlər.

² Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник. М.: Проспект, 2006, с. 383-384.

İşçilərin müəssisənin idarə olunmasında iştirak etmək hüququ isə hansısa səbəblərdən, yaxud kiminsə tərəfindən pozulduqda, yaxud məhdudlaşdırıldıqda həqiqətən hüquqi müdafiə tələb edir.

Məlum olduğu kimi, işçilərin belə hüququ RF ƏM-in VIII fəslində təsbitini tapsa da, AR ƏM-də belə fəsil yoxdur və dolayı surətdə yalnız nümayəndəli demokratiya barəsində bu nəticəyə gəlmək olar ki, hər halda belə hüquq mövcuddur (AR ƏM-in 21-ci maddəsi).

K.N.Qusov və V.N.Tolkunovanın göstərdikləri «zəhmətkeşlər arasında əmək qanunvericiliyinin geniş təbliği» və «zəhmətkeşlərə özlərinin əmək hüquqları uğrunda mədəni mübarizənin öyrədilməsi» də işçilərin əmək hüquqlarının müdafiəsinə aid deyildir.

Yuxarıda qeyd etdiyimiz kimi, hüquqi müdafiə (insan hüquqlarının, o cümlədən mizdlü işçilərin hüquqlarının müdafiəsi) hüquqi kateqoriyadır, yəni normativ əsasını qüvvədə olan qanunvericilik sistemi təşkil edən hüquqi materiya ilə bilavasitə bağlı olan kateqoriyadır.

Görünür, bütövlükdə hüquqi müdafiənin (hüquqların müdafiəsinin) və hüququn müdafiə funksiyasının və o cümlədən əmək hüququnun müdafiə funksiyasının hansı andan etibarən başlanması barədə mübahisə açmaq olar. Bir çox hüquqşünaslar belə hesab edir ki, bütövlükdə hüququn, o cümlədən əmək hüququnun müdafiə funksiyaları qanunvericilikdə bu və ya digər hüquq normalarının təsbit olunduğu andan etibarən yaranır. bu mənada ilkin mənbə, ilkin başlanğıc qismində konstitusiya çıxış edir. Ardıcılıq prinsipinə əməl etsək, ikinci an hüquq münasibətlərinin yaranması, yəni subyektiv hüquq və vəzifələrin yaranmasıdır. Üçüncü an hüquqların realizəsi artıq faktiki surətdə mövcud olan hüquq münasibətinin digər tərəfinin öz vəzifələrini icra etməsidir. Elmi ədəbiyyatda hüquqi tənzimləmə mexanizminin strukturunda analogi surətdə pozulmuş və ya mübahisələndirilən subyektiv hüquqların müdafiəsi mexanizminin elementləri qismində aşağıdakılar fərqləndirilir:

1) münaqişənin həllində ictimai münasibətləri tənzimləyən hüquq normaları;

2) subyektiv hüquqların müdafiəsi üsullarının çərçivələri daxilində həyata keçirilən hüquq münasibətləri;

3) münaqişənin həllində hüquq və vəzifələrin realizəsi aktları.¹

Y.V.Vavilin hüquqi tənzimləmə prosesinə daha əhatəli yanaşmaya əsaslanaraq, onun beş mərhələsini ayırır:

1) hüquq normaları;

2) əsasında təşkilati-icra hüquqtətbiqi aktının yarandığı hüquqi fakt və ya faktiki tərkib;

3) hüquq münasibətləri;

4) hüquq və vəzifələrin realizəsi aktları;

5) mühafizə hüquqtətbiqi aktı (fakultativ element).²

Hüquqsünasların hüququn funksiyaları (ümumhüquqi funksiyalar) sistemə fərqli, bəzən isə tamamilə əks baxışları və onların iki əsas funksiyaya: tənzimləyici və mühafizə funksiyalarına ayrılaraq sonradan diferensiasiyası (məsələn, tənzimləyici funksiya iki yarım-funksiyaya bölünür: statik tənzimləyici və dinamik tənzimləyici) özünü doğrultmur, çünki hüququn sosial rolu və onun mahiyyəti yuxarıda göstərilən iki funksiya çərçivəsinə yerləşmir. Mühafizəedici funksiyanın məzmunu da genişdir. Hüququn sosial təyinatı bundan ibarətdir ki, o, belə mühafizəyə ehtiyacı olan ictimai münasibətlərin mühafizə vasitəsi kimi çıxış edir. T.N.Radko göstərir: «Bu funksiyanın əsas təyinatı ondan ibarətdir ki, hüquq ictimai münasibətləri mühafizə etməklə, normal inkişaf şəraitini poza, cəmiyyətin, dövlətin və vətəndaşların mənafeələrinə zidd olan hərəkətlərin qarşısını alır, qadağan edir, onların törədilməsinə görə cəzalandırır və bununla da onları sıxışdırır».³ T.N.Radkonun belə bir düzgün fikri ilə razılaşmaq olmaz ki, «mühafizə funksiyasının başlıca təyinatı ilk növbədə

¹ Бутнев В.В. К понятию механизма защиты субъективных прав /Субъективное право: проблемы осуществления и защиты. Владивосток, 1989, с.9-10.

² Вавилин Е.В. Некоторые проблемы защиты субъективных гражданских прав//Правоведение, 2002, № 3, с.178-185.

³ Теория права и государства: Учебник/Под ред. В.В.Лазарева. М., 2001, с.134-141.

ictimai münasibətlərin qabaqlayıcı mühafizəsindən, hüquq pozuntularının qarşısının alınmasından ibarətdir».¹ Sırf hüquqi funksiyalardan başqa, T.N.Radko aşağıdakı sosial funksiyaları fərqləndirir: iqtisadi, siyasi, tərbiyəvi, kompensasiya, məhdudlaşdırıcı, bərpaedici, informasiya və ekoloji. Bu tədqiqat baxımından T.N.Radkonun bərpaedici funksiyaya verdiyi izah daha böyük maraq doğurur. Müəllifin fikrincə, bu funksiya hüquqi təsir mexanizmində xüsusilə önəmli yer tutur, çünki hüquqi vasitələrin köməyi ilə çox vaxt hüquq subyektinin əvvəlki hüquqi vəziyyəti bərpa olunur, şəxs yenidən məhrum edildiyi hüquqların sahibinə çevrilir, əmlakı ona qaytarılır, o, işə bərpa olunur, onun adına bəraət verilir, pozulmuş ictimai asayiş bərpa olunur və s.² Beləliklə, T.N.Radko mühafizə funksiyasının məzmununa pozulmuş və ya mübahisələndirilən subyektiv hüquqların bərpasını daxil etmir, bərpaedici funksiyaya gəlincə isə, o, praktik olaraq vətəndaşların, o cümlədən işçilərin hüquqlarının və qanuni mənafeələrinin müdafiəsi funksiyası ilə üst-üstə düşür.

Mülki hüquq elmində mühafizəedici funksiyanın məzmununa tamamilə fərqli anlayış verilir. Y.A.Suxanov göstərir: «Mühafizəedici funksiya subyektlərin əmlak vəziyyətinin onların hüquq və mənafeələrinin pozulmasına qədər mövcud olmuş vəziyyətdə saxlanmasına yönəlmişdir. Buna görə də ümumi qaydaya əsasən, o, pozulmuş hüquqların bərpası və ya zərərçəkənə vurulmuş ziyanın kompensasiyası yolu ilə realizə olunur».³ Daha sonra Y.A.Suxanov qeyd edir: «Aydınır ki, onun kompensasiya-bərpaedici yönümü əmlak əmtəə-pul münasibətlərinin ekvivalent-əvəzli, dəyər təbiəti ilə şərtlənir».⁴ Bu halda biz bir sahəyə – mülki hüquqa tətbiqən mühafizəedici funksiyanın dar izahını görürük.

¹ Теория права и государства: Учебник /Под ред. В.В.Лазарева. М., 2001, с. 134-141.

² Теория права и государства: Учебник /Под ред. В.В.Лазарева. М., 2001, с.138.

³ Гражданское право. В 2 т. Т.1: Учебник/Под ред. Е.А.Суханова. М., 1998, с. 35.

⁴ Гражданское право. В 2 т. Т.1: Учебник/Под ред. Е.А.Суханова. М., 1998, с. 35-36.

Görünür, ümumhüquqi funksiyalar kimi bütün hüquq sisteminə xas olan mühafizəedici funksiyanın, habelə tənzimləyici funksiyanın istənilən sahəyə, o cümlədən əmək hüququna xas olduğunu sübuta yetirməyə ehtiyac yoxdur. Bununla birlikdə, təəssüf ki, əmək hüququ elmində mühafizəedici funksiyanın rolu və məzmunu, praktik olan funksiyalar, yəni əmək hüququnun təbiətindən irəli gələn funksiyalar sistemi bu problemlə məşğul olan alimləri qane etmişdir. Bununla birlikdə, mühafizəedici funksiyanın və əmək hüquqlarının müdafiəsi funksiyasının nisbəti məsələsi daim meydana çıxdığından ondan yan keçmək mümkün deyildi. A.M.Qasımov yazır: «Ümumilikdə əmək hüququnun, xüsusilə də əmək qanunvericiliyinin müdafiə funksiyasının ümumi yönümü işçilərin hər hansı bir işgötürən tərəfindən həddən artıq istismar olunmaqdan mühafizəsindən ibarətdir».¹ Bu iqtibas baxımından, gördüyümüz kimi, müdafiə funksiyasının məzmunu işçinin mühafizəsini də ehtiva edir, özü də söhbət (hüquq institutunda olduğu kimi) dar mənada mühafizədən deyil, işçinin sosial mənada (ifrat istismardan) mühafizəsindən gedir. Digər tərəfdən, əmək hüququ elmində çoxdan bəri mühafizə geniş və dar mənada nəzərdən keçirilir. Geniş mənada mühafizənin məzmununa əmək hüququnun bütün normaları daxil edilir, çünki onlar işçilərin mənafeləri naminə müəyyən olunmuşdur və onların əməyini mühafizə etmək məqsədi güdür. Dar mənada əməyin mühafizəsi hüquqi institut kimi, yəni bilavasitə işçilərin sağlam və təhlükəsiz əmək şəraitinin təmin edilməsinə yönəlmiş normaların məcmusu kimi başa düşülür. Lakin əməyin mühafizəsinin geniş mənada, yəni əmək hüququnun bütün normalarının məcmusu kimi anlayışı ilə razılaşsaq, biz labüd surətdə belə bir nəticəyə gəlməliyik ki, müdafiə funksiyası mühafizə funksiyasının tərkib hissəsidir.

Bu ziddiyyət indiyə qədər əmək hüququ elmində qalmaqdadır və bizi yenidən bir tərəfdən «əmək hüquqlarının mühafizəsi» və «əmək

¹ Qasımov A.M. Əmək hüququ. Dərslik. Bakı: Adiloğlu, 2007, s. 59.

hüquqlarının müdafiəsi» anlayışları ilə digər tərəfdən linqvistik terminlər kimi «mühafizə» və «müdafiə» anlayışları arasında fərqləndirmənin meyarlarının axtarılmasına qaytarır.

Faktiki olaraq əmək hüququ elmində ümumi hüquq nəzəriyyə-sində mövcud olanla eyni mənzərə müşahidə olunur: bu problemi tədqiq etmiş bir sıra müəlliflər göstərmişlər ki, «hüquqların mühafizəsi» anlayışı «hüquqların müdafiəsi» anlayışı ilə eynimənalıdır və hər iki anlayış sinonim təşkil edir. N.Q.Aleksandrovun əmək hüququ elminin kateqoriyası kimi elmi dövriyyəyə daxil etdiyi geniş mənada «əməyin mühafizəsi» anlayışı əmək hüququ normalarının bütün kompleksini, istisnasız olaraq onun bütün hüquqi institutlarını əhatə edir.

Yuxarıda biz «hüquqi müdafiə» anlayışının geniş izahının lehinə alimlərin, əsasən hüquq nəzəriyyəçilərinin baxışlarını və dəlillərini nəzərdən keçirdik, burada «hüquqların mühafizəsi» tərkib hissəsi kimi «hüquqların müdafiəsi»nin məzmununa daxil edilmişdir. Artıq kök salmış fikirləri təkzib etmək çox çətindir, çünki bir qrup alimin elmi dəlilləri alimlərin digər qrupunun dəlillərindən heç də az əsaslı deyildir.

A.V.Stremouxov hüquqi müdafiənin hüquqi mühafizəni (hüquqların mühafizəsini) ehtiva edən geniş anlayışını əsaslandırarkən, bizim fikrimizcə, tamamilə əsaslı surətdə «hüquqların həyata keçirilməsi» («hüquqların təmin edilməsi») kateqoriyasından və «hüquqi müdafiəlilik» kateqoriyasından istifadə edir. Hüquqların həyata keçirilməsi normativ hüquqi davranış modellərinin insanların faktiki, real davranışına keçirilməsinin əsas şərtlərini və üsullarını ifadə edir.

Bəzi alimlər hüquqların həyata keçirilməsi dedikdə onların gerçəklilyə çevrilməsi yolu ilə həyata keçirilməsini başa düşürlər.¹ «Hüquqların həyata keçirilməsi» anlayışını məzmun etibarilə çox

¹ Тархов В.А. Советское гражданское право. Саратов, 1978, с. 104.

yaxın olan «hüquqların realizəsi» anlayışı ilə eyniləşdirmək lazım deyildir, hüquqi anlayış kimi hüquqların həyata keçirilməsi onların realizəsini, habelə təmin edilməsini və hüquqi müdafiəsini (müha-fizəsini) ehtiva edir.

R.U.Kontselidze göstərir: «Hüquqi müdafiəlilik statik vəzi-yətdir. Yəni hüquqi statusun təminatlılığı vəziyyətdir..., habelə yurisdiksiya orqanının konkret iş üzrə müəyyən olunmuş təminatı tətbiq etməsindən və ona dair hüququn tətbiqi aktını qəbul etmə-sindən sonra yaranan vəziyyətdir».¹

İnsanın hüquqi müdafiəsi, birincisi, ilk növbədə konstitusiyada təsbitini tapmış insan hüquqları sisteminin mövcudluğu, ikincisi, hü-quqi müdafiə (dar mənada müdafiə) hüquqlarının mövcudluğu, nə-hayət üçüncüsü, müdafiə mexanizmlərinin, yəni prosedur-prosessual anlamda başa düşülən hüquqi müdafiənin özünün mövcudluğu ilə xarakterizə olunur.

Beləliklə, «hüquqi müdafiəlilik» kateqoriyası olduqca genişdir, o, eyni zamanda həm bir növ hüququn ictimai münasibətlərə təsiri-nin ümumiləşdirilmiş nəticəsi, həm şəxsiyyətin hüquqi statusunun təminatlılığı səviyyəsi, həm insan hüquqlarının realizə səviyyəsi, həm cəmiyyətin can atmalı olduğu sosial məqsəd, həm də hüqu-qun özünün mövcud varlığının və onun gələcək, sonrakı inkişafı-nın və fasiləsiz təkmilləşdirilməsinin ilkin başlanğıc nöqtəsi kimi çıxış edir. Biz Roma hüququ və mülki hüquq sahəsində görkəmli rus alimi S.A.Muromtsevin bu problemə baxışlarında hüquqi mü-dafiənin (hüquqların müdafiəsinin) dərin qiymətini tapırıq. Onun ən parlaq müddəalarını göstərək: «hüquqi müdafiə münasibətlər aləmini hərəkətə gətirir»; «hüquq qaydası hüquqi müdafiədən tö-rəmə olaraq, ictimai qaydanın bir elementidir»; «deməliyik ki, hü-quqşünaslığın predmeti – münasibətlərin hüquqi müdafiəsidir»;

¹ Концелидзе Р.У. Правовая и социальная защита сотрудников милиции. Авто-реф. дисс. ... канд. юрид.наук. М., 1993, с. 9-10.

nəhayət, «hüquqşünaslıq sosiologiyasının sosial orqanizmin ən mühüm funksiyalarından biri kimi hüquqi müdafiənin öyrənilməsinə həsr olunmuş bölməsidir».¹

Bizim fikrimizcə, hüquqların mühafizəsi (mühafizəedici funksiya) bir çox hüquqşünas alimlər tərəfindən «vətəndaşların subyektiv hüquqlarının və qanuni mənafeələrinin ehtimalı (potensial mümkün) hüquq pozuntularından, mümkün qesdlərdən qorunması üzrə hüquq normalarının statik vəziyyəti» kimi düzgün izah olunur. Bununla əlaqədar B.Y.Tixonovanın belə bir fikrini maraqlı və inandırıcı hesab edirik ki, «hüquqların mühafizəsi, hüquqların müdafiəsi ilə yanaşı, insan hüquqlarının həyata keçirilməsinin gedişində qoyulan iki fərqli məqsədin mövcudluğu və bu məqsədlərə çatılması üçün fərqli vasitələrdən istifadə olunması ilə şərtlənir».² Daha sonra B.Y.Tixonova yazır: «Əgər subyektiv hüquqların mühafizəsinin məqsədi insan hüquqlarının pozulmasının qarşısının alınmasından və profilaktikasından, onların həyata keçirilməsinə maneçilik törədən maneələrin aradan qaldırılmasından ibarətdirsə, hüquqların müdafiəsinin məqsədi artıq pozulmuş hüququn bərpasından ibarətdir».³

Deməli, göstərmək olar ki, vətəndaşların pozulmuş subyektiv hüquqları mövcud olmadıqda hüquqların mühafizəsi institutu fəaliyyət göstərir, onların pozulması halında (hüquq pozuntusu halında) isə hüquqların müdafiəsi institutunun normaları fəaliyyətə başlayır.

İnsan hüquqlarının mühafizəsi institutu üçün xüsusi normaların – ya norma-qadağaların, ya da norma-xəbərdarlıqların mövcudluğu xarakterikdir. İstər qüvvədə olan AR Konstitusiyasında, istərsə də AR ƏM-də kifayət qədər xeyli sayda norma-qadağalar və norma-

¹ Муромцев С.А. Избранные труды по римскому и гражданскому праву. М., 2004, с. 666-667.

² Тихонова Б.Ю. Субъективные права советских граждан, их охрана и защита. Автореф. дисс. ... канд. юрид. наук. М., 1972, с. 12.

³ Тихонова Б.Ю. Субъективные права советских граждан, их охрана и защита. Автореф. дисс. ... канд. юрид. наук. М., 1972, с. 12.

xəbərdarlıqlar mövcuddur. Məsələn, AR Konstitusiyasının 30-cu maddəsində norma-xəbərdarlıq ifadə olunmuşdur: «Müəlliflik hüququ, ixtiraçılıq hüququ və əqli mülkiyyət hüququnun başqa növləri qanunla qorunur»; 41-ci maddədə göstərilir ki, «hər kəsin sağlamlığını qorumaq və tibbi yardım almaq hüququ vardır»; 68-ci maddədə qeyd olunur ki, «cinayət, habelə hakimiyətdən sui-istifadə nəticəsində zərər çəkmiş şəxsin hüquqları qanunla qorunur»; 77-ci maddədə göstərilir ki, «tarix və mədəniyyət abidələrini qorumaq hər bir şəxsin borcudur»; 78-ci maddədə deyilir ki, «ətraf mühitin qorunması hər bir şəxsin borcudur» və s. AR ƏM-də də xeyli norma-xəbərdarlıqlar mövcuddur. Bir qayda olaraq onlar ya işəgötürənin, ya da işçinin məsuliyyəti ilə bağlıdır. Belə ki, AR ƏM-in 310-cu maddəsinə görə, istər işçilər, istər işəgötürənlər, istərsə də başqa fiziki şəxslər bu məcəllə ilə və əmək qanunvericiliyi sisteminə daxil olan digər normativ hüquqi aktlarla müəyyən olunmuş hüquqları pozmağa, onları hər hansı şərtlə və ya qaydada məhdudlaşdırmağa, habelə bu hüquqlardan sui-istifadə etməyə, əmək müqaviləsi ilə müəyyən edilmiş öhdəlikləri yerinə yetirməməyə görə qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada maddi, intizam, inzibati və cinayət məsuliyyəti daşıyırlar.¹

Açıqlanan dəlillər baxımından belə bir fikir hüquqa uyğundur ki, «insan hüquqlarının mühafizəsi» və «insan hüquqlarının müdafiəsi» bütövlükdə hüquq elminin və o cümlədən əmək hüququ elminin müstəqil kateqoriyalarıdır. Biz də A.V.Stremouxovun belə bir fikrini bölüşürük ki, tənzimləyici və mühafizəedici funksiyalar kimi ümumhüquqi funksiyalarla yanaşı, üçüncü – hüquq-müdafiə funksiyasının, hüquqi müdafiə funksiyasının (hüququn müdafiəsi funksiyasının) fərqləndirilməsi zəruridir.² Bizim fikrimizcə, əmək hüququ

¹ Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı: Qanun, 2010, s. 224.

² Стремouxов А.В. Человек и его правовая защита. Теоретические проблемы. СПб., 1996, с. 218.

elmində də belə dəyişiklik aparılaraq üç əsas funksiyanın – tənzimləyici, mühafizəedici və müdafiə funksiyalarının aydın şəkildə fərqləndirilməsi tamamilə hüquqauyğun və zəruridir. Bununla əlaqədar biz əmək hüququnun əsas funksiyalarının K.N.Qusovun və V.N.Tolkunovanın əmək hüququ dərslində verilmiş təsnifatını o qədər də uğurlu hesab etmirik. Göstərilən alimlər aşağıdakı beş əsas funksiyanı ayırmışlar: 1) sosial; 2) müdafiə; 3) təsərrüfat-istehsalat; 4) tərbiyəvi; 5) istehsalat demokratiyasının inkişaf etdirilməsi.¹

Təəssüf ki, istər funksiyaların adları, istərsə də təsnifləşdirmənin meyarları barəsində heç bir dəlil göstərilmişdir. Halbuki müəlliflər məhz təsnifatın meyarlarına riayət etmirlər. Müdafiə funksiyası əmək hüququnun mahiyyəti ilə bilavasitə bağlı olaraq onun normativ təbiətindən irəli gəlir. Amma, məsələn, sosial funksiyada və ya təsərrüfat-istehsalat funksiyasında və ya birbaşa istehsalat demokratiyası funksiyasında və ya tərbiyəvi funksiyada söhbət əmək hüququnun xarici təsirindən gedir və əmək hüququnun fərqli təyinatı təzahür edir. Bu tədqiqatın başlıca məqsədlərindən birini AR ƏM-in işçilərin əmək hüquqlarının müdafiəsi üsullarına həsr olunmuş yeni fəslinin, yaxud yeni bölməsinin layihəsinin işlənilməsi və hazırlanması təşkil etdiyindən biz təkrar-təkrar RF ƏM-in XIII bölməsinin analitik tədqiqinə, yəni müdafiə üsullarına qayıdırıq.

¹ Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник. М.: Проспект, 2006, с. 30-31.

3.2. İşçilərin əmək hüquqlarının müdafiəsi üsulları və mühafizə tədbirləri

Yuxarıda AR Konstitusiyasının konkret müddəaları əsasında göstərdik ki, qanunverici vətəndaşların hüquqlarının müdafiəsinə yönəlmiş normaları onların mühafizəsinə yönəlmiş normalardan kifayət qədər dəqiq şəkildə ayırır. Bununla əlaqədar bir daha qeyd edək ki, əmək hüququnda müdafiə (əmək hüquqlarının müdafiəsi) funksiyası ilə yanaşı müstəqil funksiya kimi mühafizə (əmək hüquqlarının mühafizəsi) funksiyasının fərqləndirilməsi həm nəzəri, həm də praktiki baxımdan özünü doğruldur. Qanunyaradıcı fəaliyyət səviyyəsində belə metodoloji yanaşma zəruridir. Tənzimləyici, müdafiə və mühafizə funksiyaları hüququn bütün funksiyaları (ümumhüquqi funksiyalar) olaraq o cümlədən əmək hüququnun funksiyalarıdır. Onlar bir-biri ilə sıx surətdə bağlı olub, vahid şəkildə hüququn ictimai münasibətlərə təsirinin ümumi istiqamətini müəyyən etsələr də, onların hər biri konkret hüquqi vəzifəni həll edir və konkret-müəyyən məqsədə malikdir, son nəticədə hər üç funksiya bütün hüquq sisteminin və bütövlükdə qanunvericilik sisteminin səmərəliliyini təmin edir. Göstərilən səbəbdən müdafiə (əmək hüquqlarının müdafiəsi) funksiyasını mühafizə (əmək hüquqlarının mühafizəsi) funksiyasına qarşı qoymaq olmaz. Bu funksiyalar, birincisi, cəmiyyətdə malikdir, o mənada ki, onların hər biri əməyin hüquqi tənzimlənməsi mexanizmində özünəməxsus xüsusi yer tutaraq tamın tərkib hissəsi qismində çıxış edir. İkincisi, onların hər biri real həyatda, hüquqi gerçəklikdə «aktuallaşa», yəni cəmiyyətin bu və ya digər inkişaf mərhələsində böyük sosial əhəmiyyət kəsb edə bilər. Cəmiyyətdə müəyyən olunmuş norma-xəbərdarlıqlara və qadağalara riayət olunduqda, işçilərin subyektiv hüquqları və qanuni mənafeləri isə pozulmadıqda, aydındır ki, müdafiə (əmək hüquqlarının müdafiəsi) funksiyasının fəallığı aşağı düşür və əksinə, hüquq pozuntularının səviyyəsi artdıqda o da yüksəlir.

Rusiya qanunvericisinin işçilərin əmək hüquqlarının müdafiəsi üsullarının işlənilməsinə konseptual yanaşması birləşdirilmiş (inteqrasiya olunmuş) modelə əsaslanır. Bizim fikrimizcə, Rusiya qanunvericisi işçilərin hüquqlarının mühafizəsinə aid normaları və işçilərin hüquqlarının müdafiəsinə yönəlmiş normaları kompleks şəkildə birləşdirir, yəni mühafizə funksiyası müdafiə (hüquqların müdafiəsi) funksiyası tərəfindən tamamilə udulur. Belə ki, RF ƏM-in 352-ci maddəsinə görə, işçilərin əmək hüquqlarının və qanuni mənafeələrinin müdafiəsinin əsas üsulları aşağıdakılardan ibarətdir:

1. Əmək qanunvericiliyinə əməl olunmasına dövlət nəzarəti və gözyetirməsi;

2. Əmək hüquqlarının həmkarlar ittifaqları tərəfindən müdafiəsi;

3. İşçilərin əmək hüquqlarının özümüdafiəsi.

Təəssüf ki, Rusiya qanunvericisinin mövqeyi kifayət qədər dəqiq deyildir, çünki məhkəmə müdafiəsi müdafiə üsullarının siyahısından kənar qalmışdır, halbuki konstitusiyə, əmək, habelə mülki prosessual qanunvericiliyin bütün tələblərinə görə, bu müdafiə üsuluna aparıcı rol ayrılır.

Bundan əlavə, hər bir işçinin dövlət müdafiəsi, o cümlədən məhkəmə müdafiəsi hüququ əmək hüququnun əsas prinsipi kimi təsbit olunmuşdur, həmin maddənin başqa bəndində digər əsas prinsip – işçilərin fərdi və kollektiv əmək mübahisələrinin həlli hüququ, habelə tətillə hüququ təsbitini tapmışdır. Lakin əksər hüquqşünas alimlər düzgün hesab edirlər ki, əmək mübahisələrinin həllinin məhkəmə qaydası onların ümumi həlli qaydasının əsas mərhələlərindən biridir. Əmək hüququna dair dərsliklərdən birində deyilir: «Əmək hüquqlarının müdafiəsinin ən mühüm üsullarına əmək mübahisələrinin həlli də aid edilməlidir (çünki işçinin əmək mübahisələrinin həlli üzrə orqanlara müraciəti və həmin orqanların müvafiq qərarlar qəbul etməsi işçilərin hüquqlarının və qanuni mənafeələrinin

müdafiəsinin ən səmərəli və demokratik üsuludur»¹). Ona görə də, bizim fikrimizcə, RF ƏM-in 352-ci maddəsində göstərilmiş «əsas» müdafiə üsulları işçilərin əmək hüquqlarının və qanuni mənafelərinin müdafiəsinin əmək mübahisələrinin həllinin mövcud qaydası kimi ənənəvi üsulu ilə tamamlanmalıdır.

Bu məsələyə dair K.N.Qusov və V.N.Tolkunova orijinal fikir söyləmişlər. Onların fikrincə, əmək mübahisələrinin həlli qaydası özümüdafiə çərçivəsində nəzərdən keçirilməlidir. Həmin müəlliflər yazır: «RF ƏM-in 379-cu maddəsində özümüdafiə formalarını göstərərək qanunverici nəyə görə fərdi və kollektiv əmək mübahisələrinin həllini bu formalara aid etməmişdir, halbuki həmin ən mühüm formalar həmişə işçilərin təşəbbüsü ilə başlanır. Bunsuz nə fərdi, nə də kollektiv əmək mübahisələri ola bilər».²

Lakin ümumi hüquq nəzəriyyəsində insan hüquqlarının anlayışı haqqında təşəkkül tapmış təsəvvürlərdən və mülki hüquq elmində, habelə hüququn bəzi digər sahələrində onun təşəkkül tapmış ənənəvi anlamından çıxış etdikdə, K.N.Qusov və V.N.Tolkunovanın mövqeyi ilə razılaşmaq olmaz.

Yuxarıda artıq qeyd etdik ki, RF ƏM-in XIII bölməsinin adının (1. İşçilərin əmək hüquqlarının müdafiəsi. 2. Əmək mübahisələrinin həlli. 3. Əmək qanunvericiliyinin pozulmasına görə məsuliyyət) müəyyən edilməsində Rusiya qanunvericisinin mövqeyi kifayət qədər dəqiq deyildir, çünki həmin bölmə üç nisbətən müstəqil hissədən (yarımbölmədən) ibarətdir, onlar isə əmək hüquqlarının müdafiəsinin tərkib hissələri (elementləri) hesab olunmalı, yaxud əmək hüququnun müstəqil bölmələri, əmək hüququnun müstəqil hüquqi institutları qismində nəzərdən keçirilməlidir. K.N.Qusov və

¹ Трудовое право России: Учебник/Под ред. С.П.Маврина, Е.Б.Хохлова. М.: Юристъ, 2002, с. 521.

² Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник. М.: Проспект, 2006, с. 384.

V.N.Tolkunova göstərir ki, fərdi və kollektiv əmək mübahisələrinin həlli qaydası, hətta, RF ƏM-in XIII bölməsinin kontekstində belə müstəqil hüquqi institut təşkil edir.¹ Belə demək üçün kifayət qədər nəzəri və təcrübi əsaslar mövcuddur ki, «əmək qanunvericiliyinin pozulmasına görə məsuliyyət» RF ƏM-in XIII bölməsinin tərkib hissəsi kimi əmək hüququnun müstəqil institutudur.

Lakin artıq yuxarıda göstərdiyimiz kimi, məsuliyyət, o cümlədən mülki hüquqda məsuliyyət vətəndaşların pozulmuş subyektiv hüquqlarının və qanuni mənafeələrinin müdafiəsi üsulu kimi çıxış edə bilər. Eyni hal əmək hüququnda da, məsələn, maddi məsuliyyət tətbiq olunduqda mümkündür, onun normalarının tətbiqi nəticəsində əmək hüquq münasibətinin maddi ziyan vurulmuş tərəfinin əmlak vəziyyəti bərpa olunur. Görünür, Rusiya qanunvericisi həm fərdi, həm də kollektiv əmək mübahisələrinin həlli qaydasını işçilərin əmək hüquqlarının müdafiəsinin əsas üsullarından biri kimi nəzərdən keçirir. Buna görə də Rusiya qanunvericisinin konsepsiyasında əmək mübahisələrinə baxılması qaydası işçilərin əmək hüquqlarının müdafiəsinin əsas üsullarından biri kimi, yəni təyinatı işçilərin əmək hüquqlarının müdafiəsindən ibarət olan nisbətən müstəqil hüquqi institut kimi nəzərdən keçirilməlidir. RF ƏM-in XIII bölməsinin meydana çıxması ilə əmək hüququ elminin keçmişdə müstəqil hüquqi institut, əmək hüququnun ənənəvi institutu kimi nəzərdən keçirilmiş «əmək mübahisələri»nin belə mövcudluğuna son qoyula bilər.

Məsələyə ümumi hüquq nəzəriyyəsi, mülki hüquq elmi və qanunvericiliyi baxımından yanaşdıqda, «əmək qanunvericiliyinə əməl olunmasına dövlət nəzarəti və gözyetirməsi» kimi RF ƏM-in 352-ci maddəsində təsbitini tapmış müdafiə üsulu da mübahisəsiz deyildir.

¹ Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник. М.: Проспект, 2006, с. 384.

RF ƏM-in 353-cü maddəsində əmək qanunvericiliyinə əməl olunmasına dövlət nəzarəti və gözyetirən orqanların sistemi göstərilmişdir:

a) Federal Əmək Müfəttişliyi orqanları sistemi;

b) ixtisaslaşdırılmış dövlət nəzarəti və gözyetirmə orqanları sistemi (Dövlət Dağ-Mədən və Sənaye İşlərinə Texniki Nəzarət Komitəsi, Dövlət Enerji Nəzarəti Komitəsi, Dövlət Sanitariya-Epidemiologiya Nəzarəti Komitəsi, Dövlət Atom Enerjisinə Nəzarət Komitəsi);

v) icra hakimiyyəti orqanları;

q) Baş prokuror və onun tabeliyindəki prokurorlar.¹

Əmək və əməyin mühafizəsi haqqında qanunlara və digər normativ hüquqi aktlara riayət olunması yuxarıda sadalanan orqanların həyata keçirdikləri başlıca funksiyadır. Nəzarət və gözyetirmə orqanları dövlətin hakimiyyət gücünə və nüfuzuna istinad edərək işçilərin əmək hüquqlarının pozulmasının qarşısının alınması və kökünün kəsilməsi üzrə fəaliyyətlə məşğul olurlar. Lakin onların heç də hamısı deyil, yalnız bəziləri işçilərin pozulmuş subyektiv hüquqlarını bərpa etmək hüququna malikdir. Onlar işçilərin hüquqlarının pozulmasının qarşısının alınması məqsədilə işəgötürənlərin hərəkətlərinin əmək qanunvericiliyinə uyğunluğu barədə müntəzəm surətdə profilaktik yoxlamalar aparırlar. Artıq əmək hüquq pozuntusu törədildikdə və işəgötürənin, məsələn, əməyin mühafizəsi normalarından kənara çıxmasına yol verildikdə isə dövlət nəzarət və gözyetirmə orqanları yoxlamaların gedişində aşkara çıxarılmış hüquq pozuntusunun aradan qaldırılması üzrə icrası məcburi göstərişlər verirlər. Hüquq pozuntularına yol vermiş şəxslər müvafiq məsuliyyət növünə – intizam, inzibati və yaxud cinayət məsuliyyətinə cəlb olunurlar.

Eyni zamanda, qeyd etməmək olmaz ki, bəzi nəzarət və gözyetirmə orqanları işçilərin pozulmuş subyektiv hüquqlarının və qanuni

¹ Трудовой Кодекс Российской Федерации. М.: Проспект, 2010, с. 157-158.

mənafelərinin bərpası hüququna malikdir. Bütövlükdə isə nəzarət və gözyetirmə orqanlarının fəaliyyətini tənzimləyən və qüvvədə olan Rusiya qanunvericiliyinin təhlili həmin orqanlar sisteminin başlıca fəaliyyət istiqamətləri barəsində nəticəyə gəlməyə imkan verir. Artıq yuxarıda aydınlaşdırdığımız kimi, əmək qanunvericiliyi sahəsində hüquq pozuntularının qarşısının alınması və kökünün kəsilməsi nəzarət və gözyetirmə orqanlarının başlıca fəaliyyət istiqamətidir, pozulmuş əmək hüquqlarının bərpası isə onların fəaliyyətinin mühüm istiqamətini təşkil etsə də, tipik istiqamət deyildir. Nəzarət və gözyetirmə orqanlarının fəaliyyəti, əsasən, işçilərin hüquqlarının və qanuni mənafelərinin mühafizəsinə yönəlmişdir. İşçilərin əmək hüquqlarının mühafizəsi isə dar mənada başa düşülən müdafiə, yəni yalnız pozulmuş hüquqların bərpası, yaxud artıq qismən pozulmuş subyektiv hüquq sonradan bərpa olunmaqla hüquq pozucusunun qanunsuz hərəkətlərinin kökünün kəsilməsi ilə bağlı müdafiə kimi əmək hüquqlarının müdafiəsinin çərçivəsindən kənar qalır. V.M.Qorşenev və İ.B.Şaxov yazırlar: «Preventiv funksiya ilə yanaşı, nəzarətin ən mühüm funksiyası mühafizəedici funksiyadan ibarətdir».¹

Görkəmli rus əməkşünas və nəzəriyyəçi alimi R.Z.Livşits faktiki olaraq bu və ya digər pozulmuş subyektiv hüququn bərpası kimi işçilərin hüquqlarının müdafiəsi anlamının dar konsepsiyasına əsaslanırdı. O yazırdı: «Vətəndaşların hüquqları etibarlı müdafiə olunduqda təmin və realizə olunur. Müdafiə mexanizmi vətəndaşların hüquqlarının məcburi qaydada icrası və onların realizəsinin maneələrinin aradan qaldırılması imkanını ehtiva etməlidir. Vətəndaşların hüquqlarının müdafiəsi iki yolla həyata keçirilir: inzibati (şikayətlərin yuxarı orqanlarda baxılması yolu ilə) və məhkəmə».²

¹ Горшенев В.М., Шахов И.Б. Контроль как правовая форма деятельности. М., 1987, с. 36.

² Лившиц Р.З. Теория права: Учебник. М., 1994, с. 164-169.

Yuxarıda göstərilənlər bunun xeyrinə mühüm əlavə dəlil kimi çıxış edir ki, əmək hüququnda (qanunvericiliyində) «işçilərin əmək hüquqlarının mühafizəsi» və «işçilərin əmək hüquqlarının müdafiəsi», bilavasitə qüvvədə olan əmək qanunvericiliyi normalarının (yəni artıq yaradılmış qanunvericiliyin) normalarının mühafizəsinə yönəlmiş mühafizə funksiyası ilə bilavasitə işçilərin pozulmuş subyektiv hüquqlarının bərpasına yönəlmiş işçilərin əmək hüquqlarının müdafiəsi funksiyası arasında qəti sərhəd qoymaq zəruridir. Problemə belə yanaşmada RF ƏM-in XIII bölməsinin dəyişdirilməsi, yeni işçilərin hüquqlarının mühafizəsinə nəzərdə tutaraq «mühafizə» sözünün əlavə edilməsi məqsəduyğun olardı və beləliklə, RF ƏM-in XIII bölməsi «İşçilərin əmək hüquqlarının mühafizəsi və müdafiəsi» adlandırılardı. Bununla əlaqədar iki yarım bölmə zərurəti aradan qalxmış olardı, çünki «Əmək mübahisələrinin həlli» daha ümumi kateqoriya olan «işçilərin əmək hüquqlarının müdafiəsi» ilə ehtiva olunur, həmçinin «Əmək qanunvericiliyinin pozulmasına görə məsuliyyət» yarım bölməsinə olan zərurət də aradan qalxardı, çünki bu yarım bölmə «müdafiə» anlayışı ilə qismən ehtiva olunur və qismən «işçilərin əmək hüquqlarının mühafizəsi» anlayışına daxildir.

Yuxarıda işləyib hazırladığımız konsepsiyadan istifadə edərək ölkəmizin qüvvədə olan əmək qanunvericiliyinin bazasında, ilk növbədə, yeni AR ƏM-in bazasında onun işçilərin əmək hüquqlarının mühafizəsinin və müdafiəsinin hüquqi tənzimlənməsinə həsr olunmuş yeni xüsusi fəslinin layihəsini işləyib hazırlamağa cəhd göstərək.

Müdafiə üsullarının RF ƏM-in 352-ci maddəsində təsbitini tapmış sistemindən, yaxud modelindən istifadə etməklə, habelə AR MM-in ikinci fəslinə («Mülki hüquq və vəzifələr, onların müdafiəsi») istinad etməklə, qüvvədə olan əmək hüququ sisteminin (qanunvericilik sisteminin) əsas hüquqi institutlarını təhlil etməklə, işçilərin əmək hüquqlarının mühafizəsinin və müdafiəsinin əsas üsulları qismində aşağıdakıları fərqləndirməyi mümkün hesab edirik:

- 1) işçilərin əmək hüquqlarının həmkarlar ittifaqları tərəfindən mühafizəsi və müdafiəsi;
- 2) işçilərin əmək hüquqlarının özümüdafiəsi;
- 3) işçilərin əmək hüquqlarının müdafiəsinin fərdi əmək mübahisələrinin həlli yolu ilə məhkəmə müdafiəsi forması;
- 4) əmək hüquqlarının müdafiəsinin kollektiv mübahisələrin həlli və tətillər yolu ilə kollektiv əmək müdafiə üsulu;
- 5) işçilərin əmək hüquqlarının dövlət nəzarət və gözyetirmə orqanları tərəfindən müdafiəsi və mühafizəsi;
- 6) onların müdafiəsinin əsas üsullarından biri kimi işçilərin subyektiv hüquqlarının və qanuni mənafələrinin pozulmasına görə işəgötürənin məsuliyyəti (məsuliyyət tədbirləri).

3.3. İşçilərin əmək hüquqlarının həmkarlar ittifaqları tərəfindən mühafizəsi və müdafiəsi

Dərin sosial dəyişikliklər dövlətimizdə həmkarlar ittifaqlarının hüquqi vəziyyətini xeyli dəyişmişdir. Əmək bazarı əsas funksiyaların, o cümlədən müdafiə funksiyasının məzmununda ciddi dəyişikliklərə səbəb olmuşdur. Ən yeni əmək qanunvericiliyi – AR ƏM, «Həmkarlar ittifaqları haqqında» 24 fevral 1994-cü il tarixli AR Qanunu, «Məşğulluq haqqında» 2 iyul 2001-ci il tarixli AR Qanunu və əmək haqqında digər normativ aktlar həmkarlar ittifaqlarının hüquq və vəzifələrini əsaslı surətdə dəyişdirmiş, onların dövlətlə münasibətlərində və müəssisə-işəgötürənlərlə qarşılıqlı münasibət və qarşılıqlı əlaqələrində köklü dəyişikliklərə səbəb olmuşdur. Həmkarlar ittifaqlarının sosialist dövləti şəraitində işəgötürənlərin (müəssisələrin, idarələrin və təşkilatların) barəsində məcburi hüquqi qüvvəyə malik bir çox səlahiyyətləri özünün imperativ xarakterini itirmişdir. Yeni istehsal-iqtisadi şəraitdə fəaliyyət

yət göstərən işəgötürənlər heç də güclü həmkarlar ittifaqlarının mövcudluğunda maraqlı deyillər, istər cəmiyyətdə, istərsə də əmək münasibətləri sahəsində onların rolunun artmasını istəməirlər. Yalnız dövlətin həmkarlar ittifaqları ilə münasibətləri müəyyən edən demokratik təbiəti və istiqaməti həmkarlar ittifaqı hərəkatının inkişafında və möhkəmləndirilməsində maraqlıdır.

A.M.Qasımov göstərir: «Azərbaycan Respublikasının 10 dekabr 1971-ci il tarixli Əmək Qanunları Məcəlləsinin həmkarlar ittifaqlarının hüquqlarını ayrıca XV fəsildə təsbit etməsinə baxmayaraq, respublikamızın 1999-cu il Əmək Məcəlləsində bu gün həmkarlar ittifaqlarının hüquqlarına həsr olunmuş ayrıca, xüsusi bir fəsil yoxdur. AR ƏM-in yalnız bir maddəsi (19-cu maddə) həmkarlar ittifaqlarına həsr olunmuşdur. Onların bir çox hüquqları öz əhəmiyyətini itirmiş, əksər hüquqları işəgötürən üçün məcburi olmayan rəy ilə əvəzlənmişdir».¹

Həmkarlar ittifaqlarının müdafiə funksiyasının (işçilərin hüquqlarının müdafiəsi funksiyasının, yaxud hüquq-müdafiə funksiyasının) normativ hüquqi əsasını aydınlaşdırmaq üçün onların əsas hüquqlarının (səlahiyyətlərinin) təsnifləşdirilməsi zəruridir. Məlumdur ki, bu məsələyə əmək hüququ elmində həmişə kifayət qədər geniş diqqət yetirilmişdir, belə təsnifatlar müxtəlif meyarlar və müəyyən elmi, yaxud təcrübə marağı əsasında həyata keçirilmişdir. Sovet dövründə həmkarlar ittifaqlarının əsas hüquqlarının və vəzifələrinin dairəsi, başlıca olaraq, həmin vaxt qüvvədə olan Azərb.SSR-in 1971-ci il ƏQM «Həmkarlar ittifaqları. Müəssisələrin, idarələrin, təşkilatların idarə olunmasında fəhlə və qulluqçuların iştirakı» adlanan XVI fəslə ilə müəyyən olunmuşdur. Həmin fəslə daxil edilmiş normalar sistemi və keçmiş Azərb.SSR ƏQM-in başqa fəsillərinə daxil edilmiş ayrı-ayrı normalar aşağıdakıları fərqləndirməyə imkan vermişdi: 1)

¹ Qasımov A.M. Əmək hüququ. Ümumi hissə. Dərs vəsaiti. Bakı: Qanun, 2005, s. 99.

fəhlə və qulluqçuların istehsalın idarə edilməsində iştirakı üzrə normalar qrupu; 2) əmək şəraitinin və əməkhaqqının müəyyən edilməsi sahəsində normalar qrupu; 3) həmkarlar ittifaqlarının, o cümlədən əmək mübahisələrinin həlli ilə bağlı qanunvericiliyi tətbiq etməsi sahəsində normalar qrupu; 4) əmək və əməyin mühafizəsi haqqında qanunvericiliyə riayət olunmasına nəzarət və gözyetirmə sahəsində normalar qrupu; 5) həmkarlar ittifaqlarının sosial sığortanı idarə etməsinə dair normalar qrupu və həmkarlar ittifaqlarının əmlak hüquqları.

Lakin AR «Həmkarlar ittifaqları haqqında» 24 fevral 1994-cü il tarixli Qanunu ilə həmkarlar ittifaqlarının hüquqi vəziyyəti (statusu) kəskin surətdə dəyişdirildi, onların hüquq və vəzifələrinin dairəsi və məzmunu da ciddi dəyişikliyə məruz qaldı.

Bizim fikrimizcə, həmkarlar ittifaqlarının hüquqlarının hüquqi qüvvə kimi meyar əsasında təsnifləşdirilməsi mühüm elmi və təcrübi əhəmiyyətini saxlamaqdadır. Bu meyar hüquqların bir neçə qrupunu, birincisi, məşvərətçi xarakterli hüquqları fərqləndirməyə imkan verir. Belə ki, həmin normativ aktın 10-cu maddəsinin ikinci bəndinə görə, «işçilərin əmək, sosial və iqtisadi hüquqlarına dair qanun layihələrinə həmkarlar ittifaqları respublika birliyinin rəyi müzakirə edilməklə baxılır».¹ Həmin maddənin dördüncü bəndində isə deyilir ki, «dövlət və yerli özünüidarəetmə orqanları işçilərin əmək, sosial, iqtisadi hüquqlarına və mənafeələrinə aid olan normativ aktları müvafiq həmkarlar ittifaqlarına azı 15 gün qabaq məlumat verməklə qəbul edirlər».² Hüquqların ikinci qrupu – həmkarlar ittifaqlarının paritet hüquqları «Həmkarlar ittifaqları haqqında» AR Qanununun bir neçə maddəsində təsbit olunmuşdur. Elə həmin 10-cu maddənin beşinci bəndində deyilir ki, «qanunvericiliklə nəzərdə tutulan hallarda həmkarlar itti-

¹ «Həmkarlar ittifaqları haqqında» Azərbaycan Respublikasının Qanunu. Bakı: Qanun, 2005, s. 4.

² «Həmkarlar ittifaqları haqqında» Azərbaycan Respublikasının Qanunu. Bakı: Qanun, 2005, s. 5.

faqları respublika birliyi əmək və sosial-iqtisadi məsələlər üzrə qanunvericiliyin tətbiq edilməsi qaydalarını nizama salan normativ aktların hazırlanmasında iştirak edə bilər». ¹ 14-cü maddəyə görə isə, həmkarlar ittifaqlarına kollektiv müqavilələr bağlamaq hüququ verilmişdir. ² AR ƏM-in 29-cu maddəsində bu hüquq konkretləşdirilmişdir: həmkarlar ittifaqları kollektiv müqavilənin tərəfini təşkil edir, həmkarlar ittifaqlarının paritet hüquqları «Həmkarlar ittifaqları haqqında» AR Qanununun bəzi digər maddələrində, habelə indi qüvvədə olan AR ƏM-də təsbitini tapmışdır.

Hüquqların üçüncü qrupunu müstəsna alternativ səlahiyyət hüquqları təşkil edir. Belə hüquqlara misal kimi həmkarlar ittifaqları qanununun 19-cu maddəsinə və AR ƏM-in 272-274-cü maddələrinə görə kollektiv əmək mübahisəsinin həllinin mühüm vasitəsi kimi tətilin təşkili və keçirilməsi hüququnu göstərə bilərik. Bizim fikrimizcə, əsasında həmkarlar ittifaqlarının (yaxud onların orqanlarının) işgötürəndən işçilərin mənafeləri naminə müəyyən hərəkətləri həyata keçirmək hüququnun, yaxud əksinə, işgötürəndən ayrı-ayrı işçilərin, yaxud bütün əmək kollektivinin ziyanına yönəlmiş hərəkətlərdən (yaxud niyyətlərdən) imtina etmək hüququnun durduğu normaların böyük bir qrupu da həmkarlar ittifaqlarının hüquqlarının həmin kateqoriyasına aid edilməlidir.

Müxtəlif elmi mənbələri təhlil edərkən nəinki hüquqşünaslar, həm də xüsusilə sovet dövründə digər ictimai elmlər (iqtisadi, sosial-siyasi) üzrə mütəxəssislər tərəfindən həmkarlar ittifaqlarının funksiyalarının çoxsaylı təsnifatlarına diqqət yetirməmək olmaz. Həmkarlar ittifaqlarının funksiyalarının İ.O.Snigiryova tərəfindən aparılmış təsnifatını, bizim fikrimizcə, ən uğurlu təsnifat kimi aşağıda nə-

¹ «Həmkarlar ittifaqları haqqında» Azərbaycan Respublikasının Qanunu. Bakı: Qanun, 2005, s. 5.

² «Həmkarlar ittifaqları haqqında» Azərbaycan Respublikasının Qanunu. Bakı: Qanun, 2005, s. 7.

zərdən keçirəcəyik. Müəllif yazır ki, «həmkarlar ittifaqlarının əsas nizamnamə vəzifələrinin sabitliyi onların əsas funksiyalarının daimiliyini müəyyən edir. Onlara aşağıdakılar aiddir: həmkarlar ittifaqları vasitəsilə zəhmətkeşlərin hüquq və mənafeələrinə əməl olunmasının təmin edilməsi (müdafiə funksiyası), sovet cəmiyyətinin iqtisadi və sosial inkişafına yardım (iqtisadi-sosial funksiya), işçilərin şüur və intizam səviyyəsinin artırılmasına yardım (tərbiyəvi funksiya), habelə digər ölkələrin zəhmətkeşləri və onların birlikləri ilə beynəlxalq əlaqələrin təşkili funksiyası (beynəlxalq həmrəylik funksiyası)». ¹ İ.S.Snigiryovanın həmkarlar ittifaqlarına tətbiqən funksiyalar haqqında söylədiyi aşağıdakı müddəalar çox önəmlidir. Bizim fikrimizcə, onlar mühüm metodoloji (ümumnəzəri) əhəmiyyətə malikdir. Birincisi, funksiyaları həmkarlar ittifaqlarının (habelə dövlətin) fəaliyyəti ilə eyniləşdirmək olmaz, «məsələ burasındadır ki, praktik olaraq, həmkarlar ittifaqı orqanlarının istənilən hərəkəti cyni vaxtda bir neçə funksiyanın realizəsinə xidmət edir»; ikincisi, istənilən funksiya müəyyən istiqamətlərə ayrılır. Məsələn, İ.O.Snigiryovanın fikrincə, müdafiə funksiyası həmkarlar ittifaqlarının əmək və məişət şəraitinin yaxşılaşdırılmasının, maddi rifah halının yüksəldilməsinin qayğısına qalması..., zəhmətkeşlərin hüquq və mənafeələrinin mühafizəsi, onların pozulmuş hüquqlarının və qanuni mənafeələrinin bərpası kimi istiqamətlərdən ibarətdir. ²

Bəzi Rusiya alimləri həmkarlar ittifaqlarının hüquq-müdafiə fəaliyyətindən, hüquq-müdafiə funksiyasından söz açırlar və bu, düzgündür, çünki onların fikrincə, həmkarlar ittifaqlarının hüquqi müdafiəsinin məzmununa, yəni hüquq-müdafiə funksiyasının məzmununa həm hüquqyaratma, həm də hüquqtətbiqi fəaliyyət daxildir. ³ Rusiya alimləri belə yanaşma üçün müəyyən əsaslara malik-

¹ Сенников Н.М. Профсоюзное право: Курс лекций. СПб., 2003, с. 11.

² Сенников Н.М. Профсоюзное право: Курс лекций. СПб., 2003, с. 11.

³ Сенников Н.М. Профсоюзное право: Курс лекций. СПб., 2003, с. 78-79.

dir. Bunlar, ilk növbədə, konstitusion əsaslardır, çünki RF Konstitusiyasının 30-cu maddəsində birbaşa göstərilir ki, hər kəsin birləşmək, o cümlədən öz mənafeələrinin müdafiəsi üçün həmkarlar ittifaqı yaratmaq hüququ vardır.¹ Onu da göstərmək lazımdır ki, həmkarlar ittifaqlarının müdafiə funksiyası tarixi planda birinci və ənənəvi funksiyadır. Lakin həmkarlar ittifaqlarının fəaliyyətinin bütün istiqamətlərini bir mühüm funksiyada birləşdirən alimlərin mövqeyi ilə razılaşmaq mümkün deyildir, belə geniş yanaşma xeyli dərəcədə həmkarlar ittifaqlarının istehsal sahəsində, əmək sahəsində rolunu kəsədləşdirir. O da qeyd olunmalıdır ki, Konstitusiyamızda AR vətəndaşlarının, o cümlədən həmkarlar ittifaqlarında birləşmək hüququ təsbitini tapsa da, onların hüquq-müdafiə funksiyası haqqında heç nə deyilmir. Bizim fikrimizcə, qanunvericimizin belə yanaşması özünü doğruldur.

Həmkarlar ittifaqlarının müdafiə (hüquq-müdafiə) funksiyasının rolunu azaltmadan alimlərin başqa fikirlərini də göstərmək olmaz. Belə ki, alman alimi Hüqo Zinshaymer göstərirdi ki, təşkilata işçilərin işə götürülməsinin gedişində hər iki tərəf – həm işçilər, həm də sahibkarlar qanunvericinin funksiyaları ilə analogiya təşkil edən funksiyaları yerinə yetirirlər. Y.B.Xoxlov yazır: «Həmkarlar ittifaqlarının fəaliyyətinin əsas ifadə forması sahibkarlarla kollektiv danışıqların aparılmasından ibarətdir».²

Lakin bu problemlə bağlı digər görkəmli alim O.V.Smironov yazır: «Bazar iqtisadiyyatına keçid, müəssisələrin dövlətsizləşdirilməsi və özəlləşdirilməsi xətti işçilərin mənafeələrinin müdafiəsinə

¹ Конституция Российской Федерации. М.: Ось-89, 2008, с. 11; Охşar norma Ukrayna Konstitusiyasında da mövcuddur. Belə ki, 36-cı maddədə deyilir ki, Ukrayna vətəndaşları öz hüquq və azadlıqlarının həyata keçirilməsi və siyasi, iqtisadi, sosial, mədəni və digər mənafeələrinin təmin edilməsi üçün siyasi partiyalarda və ictimai təşkilatlarda birləşmək hüququna malikdir. Вах: Новые конституции стран СНГ и Балтии. М., 1999, с. 517.

² Курс российского трудового права. В 3-х т. Т.1. Общая часть/Под ред. Е.Б.Хохлова. СПб., 1996, с. 463.

həmkarlar ittifaqlarının əsas (başlıca) funksiyası kimi önə çıxarır. Bu zaman müdafiə funksiyasının realizəsinin optimal metodu qismində hüquqi sosial tərəfdaşlığın – həmkarlar ittifaqları, sahibkarlar (işgötürənlər) və hökumət (dövlət) strukturları arasında qarşılıqlı münasibətlərin sivil formasının təşkili çıxış edir.¹ K.N.Qusov və V.N.Tolkunova hesab edirlər ki, «həmkarlar ittifaqlarının əsas fəaliyyət istiqamətlərini işçilərin nümayəndəliyi (təmsilçiliyi) onlar həmin funksiyaları öz orqanlarının bütün səviyyələrində həyata keçirirlər və işçilərin sosial-əmək hüquqlarının və mənafələrinin müdafiəsi üzrə müdafiə funksiyaları təşkil edir...».² Beləliklə, həmkarlar ittifaqlarının müdafiə funksiyasının izahına və məzmununa dair subyektiv yanaşmalardan və subyektiv baxışlardan qaçmaq, hələ ki, mümkün deyildir. Həmkarlar ittifaqlarının rolunu tarixi planda, yəni onların ictimai institut kimi təşəkkülü və tədrici inkişafı baxımından nəzərdən keçirərkən geniş mənada (sosial-iqtisadi mənada) müdafiə funksiyasının başlıca, müəyyənədicisi funksiya olması etiraf edilməlidir. Belə geniş yanaşmanı «Həmkarlar ittifaqları haqqında» AR Qanununun «Əmək hüququnun qorunmasında həmkarlar ittifaqlarının hüquqları» adlanan 11-ci maddəsinə istinad etməklə göstərmək olar. Həmin maddənin birinci hissəsində deyilir ki, «həmkarlar ittifaqları öz üzvlərinin əmək hüquqlarını müdafiə edir, dövlət məşğulluq siyasətinin hazırlanmasında iştirak edirlər».³ Əhalinin məşğulluğu sahəsində həmkarlar ittifaqlarının hüquqlarının digər əsas növləri «Məşğulluq haqqında» Azərbaycan Respublikasının 2 iyul 2001-ci il tarixli Qanununda təsbitini tapmışdır:

– məşğulluq sahəsində dövlət siyasətinin işlənib hazırlanmasında iştirak hüququ (6-cı, 16-cı maddələr);

¹ Трудовое право: Учебник/Под ред. О.В.Смирнова. М., 2003, с. 94.

² Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право: Учебник. М., 2006, с. 93-94.

³ «Həmkarlar ittifaqları haqqında» Azərbaycan Respublikasının Qanunu. Bakı: Qanun, 2005, s.5.

– dövlət orqanlarının əhaliyə məşğulluğun əlaqələndirilməsi və ona yardım göstərilməsi üzrə fəaliyyətində iştirak hüququ (15-ci maddə);

– respublika və ərazi məşğulluq proqramlarının işlənilib hazırlanmasında bilavasitə iştirak hüququ (11-ci maddə);

– işə qəbul zamanı və işdən çıxarkən vətəndaşların müdafiəsini təmin etmək hüququ (16-cı maddə).

Həmkarlar ittifaqları əmək normalarının müəyyən edilməsi, dəyişdirilməsi və onlara yenidən baxılması sahəsində də müəyyən hüquqlara malikdir (AR ƏM-in 148-ci maddəsi). AR ƏM-in 158-ci maddəsinə görə, «əməyin ödənilməsi növləri, sistemləri, tarif (vəzifə) maaşları, ona edilmiş əlavələrin, mükafatların, digər həvəsləndirici ödəncələrin miqdarı kollektiv müqavilələrlə, əmək müqavilələri ilə müəyyən edilir, kollektiv müqavilənin bağlanmadığı hallarda isə əmək müqaviləsi ilə və ya işəgötürənlə həmkarlar ittifaqı təşkilatı arasında razılaşmalarla müəyyən edilir».¹

AR ƏM-in 92-ci maddəsinə görə, «əmək şəraiti zərərli olan işlərin siyahısı və bu işləri yerinə yetirən işçilər üçün iş vaxtının qısaldılmış müddəti kollektiv müqavilələrlə, həmin müqavilələr bağlanmadığı hallarda isə işəgötürənlə həmkarlar ittifaqı təşkilatı arasında məsləhətləşmələrdən sonra ... müəyyən edilir».²

Bununla birlikdə, həmkarlar ittifaqlarının müdafiə funksiyasının, hüquq-müdafiə fəaliyyətinin, yəni bilavasitə işçilərin pozulmuş hüquqlarının və qanuni mənafeələrinin bərpasına, o cümlədən onların subyektiv hüquqlarının və qanuni mənafeələrinin mühafizəsinə yönəlmiş dar, sırf hüquqi aspektini nəzərdən qaçıрмаq olmaz. Belə aspektdə, yəni hüquq-müdafiə aspektində həmkarlar ittifaqlarının və onların orqanlarının hüquq və vəzifələrinin aşağıdakı növləri qeyd olunmalıdır:

¹ Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı: Qanun, 2010, s. 138.

² Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı: Qanun, 2010, s. 100.

1) həmkarlar ittifaqlarının əməyin mühafizəsi üzrə hüquqları, o cümlədən nəzarət hüquqları. Belə ki, «Həmkarlar ittifaqları haqqında» AR Qanununun 11-ci maddəsinə görə, «işgötürənin təşəbbüsü ilə müəssisənin və ya onun struktur bölmələrinin ləğv edilməsi istehsalın tamamilə və ya qismən dayandırılmasına, iş yerlərinin ixtisarına və ya əmək şəraitinin pisləşməsinə səbəb ola bilərsə, belə tədbirlər qanunvericilikdə nəzərdə tutulan hallar istisna olmaqla, müvafiq həmkarlar ittifaqını azı üç ay qabaqcadan xəbərdar etmək və işçilərin hüquqlarının və mənafeələrinin gözlənilməsi barədə onlarla danışıqlar aparmaqla həyata keçirilir».¹ AR ƏM-in 237-ci maddəsinin dördüncü hissəsinə görə, «işçilərin sağlamlığı və həyatı üçün bilavasitə təhlükə yarandıqda həmkarlar ittifaqlarının hüququ var ki, əməyin mühafizəsi üzrə konstruksiya çatışmazlıqları olan maşınların, mexanizmlərin və digər məhsul növlərinin istehsalının, insanların sağlamlığına zərərli təsir göstərən materialların, texniki və texnoloji vasitələrin tətbiqinin, habelə əməyin mühafizəsi haqqında qanunvericiliyə zidd olan işlərin və işgötürən tərəfindən qəbul edilmiş qərarların fəaliyyətinin dayandırılması barədə əmək qanunvericiliyinə əməl olunmasına dövlət nəzarətini həyata keçirən orqan qarşısında məsələ qaldırsın».² AR ƏM-in 237-ci maddəsinin beşinci hissəsində isə deyilir ki, «həmkarlar ittifaqları bu məcəllə ilə, habelə digər normativ hüquqi aktlarla müəyyən olunmuş əməyin mühafizəsi normalarına və qaydalarına nəzarəti onların nəzdində fəaliyyət göstərən müvafiq əmək müfəttişliyi vasitəsilə həyata keçirir».³ AR ƏM-in 236-cı maddəsinə görə, «əməyin mühafizəsi üzrə qanunvericiliyə əməl edilməsinə ictimai nəzarəti əmək kollektivinin müvəkkil etdiyi şəxslər və həmkarlar ittifaqı təşkilatlarının

¹ «Həmkarlar ittifaqları haqqında» Azərbaycan Respublikasının Qanunu. Bakı: Qanun, 2005, s.5.

² Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı: Qanun, 2010, s. 186.

³ Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı: Qanun, 2010, s. 186.

nümayəndələri həyata keçirirlər».¹ Həmin maddənin ikinci hissəsinə görə, «...həmkarlar ittifaqı təşkilatının nümayəndəsinin iş yerlərində əməyin mühafizəsi vəziyyətini maneəsiz yoxlamaq, aşkara çıxarılmış pozuntuların aradan qaldırılmasını vəzifəli şəxslərdən tələb etmək, habelə təqsirkar şəxslərin məsuliyyətə cəlb edilməsi barədə işəgötürən qarşısında məsələ qaldırmaq hüququ vardır».²

«Həmkarlar ittifaqları haqqında» AR Qanununda təqsirli şəxslərin hansı məsuliyyət növünə cəlb oluna biləcəyi dəqiqləşdirilir. Belə ki, 12-ci maddədə müəyyən olunduğuna görə, «müəssisənin (filialın, nümayəndəliyin, şöbənin və digər əlahiddə bölmənin) rəhbəri, yaxud onun müavinləri əmək qanunvericiliyini pozduqda qüvvədə olan kollektiv müqavilənin şərtlərini (təəhhüdlərini) yerinə yetirməkdə həmkarlar ittifaqları (buna səlahiyyəti olan orqanların qarşısında) onların intizam məsuliyyətinə cəlb edilməsi barədə məsələ qaldıra bilər».³

Beləliklə, həmkarlar ittifaqları və onların orqanlarının kifayət qədər geniş sistemi daim və hər gün əməyin mühafizəsi normalarına və qaydalarına əməl olunmasına, habelə bütün əmək qanunvericiliyinin normalarına əməl olunmasına nəzarəti həyata keçirməklə, işçilərin subyektiv hüquqlarının və qanuni mənafeələrinin mümkün pozuntularının qarşısını alır, çox vaxt artıq başlanmış hüquq pozuntusunun kökünü kəsirlər.

2) Həmkarlar ittifaqlarının hüquq-müdafiə (hüquq bərpəedici) funksiyası daha qabarıqdır, onların fəaliyyətinin əsas istiqamətlərindən birində – həm fərdi, həm də kollektiv əmək mübahisələrinin həllində daha parlaq təzahürünü tapır. Həmkarlar ittifaqları əmək mübahisələrini həll etməklə işçilərin tərəfində onların qanuni

¹ Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı: Qanun, 2010, s. 185.

² Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı: Qanun, 2010, s. 185.

³ «Həmkarlar ittifaqları haqqında» Azərbaycan Respublikasının Qanunu. Bakı: Qanun, 2005, s.5.

nümayəndələri qismində çıxış edir və beləliklə, işçilərin pozulmuş və ya mübahisələndirilən hüquq və azadlıqlarının, qanuni mənafələrinin bilavasitə müdafiəsini həyata keçirirlər. «Həmkarlar ittifaqları haqqında» AR Qanununun 12-ci maddəsinə görə, həmkarlar ittifaqları öz üzvlərinin hüquqlarını müdafiə etmək üçün məhkəməyə iddia ərizəsi ilə müraciət edə və məhkəmədə nümayəndəlik vəzifəsini yerinə yetirə bilərlər.¹

«Həmkarlar ittifaqları haqqında» AR Qanununun 18-ci maddəsində həmkarlar ittifaqlarının əmək mübahisələrinə baxılması sahəsində hüquqları dəqiq müəyyən olunmuşdur. Həmin maddədə deyilir ki, «həmkarlar ittifaqları öz üzvləri ilə işgötürən arasındakı fərdi əmək mübahisələrini səlahiyyətləri dairəsində həll edir, kollektiv əmək mübahisələrinə (münaqişələrə) baxılmasında iştirak edirlər».²

3.4. İşçilərin əmək hüquqlarının özümüdafiəsi

Bu işin əvvəlki paragraflarında biz artıq işçilərin özlərinin əmək hüquqlarını özümüdafiəsi məsələsinə toxunmuşuq. Hal-hazırda əmək hüququnda özümüdafiə probleminin öyrənilməsi zərurəti üç başlıca səbəblə diktə olunur. Birinci səbəb əmək qanunvericiliyinin daimi təkmilləşdirilməsi zərurəti ilə şərtlənir, o, təməlini bilavasitə istehsalçıların və istehsal vasitələri sahiblərinin qarşılıqlı ictimai əlaqələrini köklü surətdə dəyişmiş xüsusi mülkiyyətin təşkil etdiyi bazarın fəaliyyətinin aktual qanunauyğunluqları, geniş əmək bazarının mövcudluğu və yeni ictimai quruluşun bəzi

¹ «Həmkarlar ittifaqları haqqında» Azərbaycan Respublikasının Qanunu. Bakı: Qanun, 2005, s.5.

² «Həmkarlar ittifaqları haqqında» Azərbaycan Respublikasının Qanunu. Bakı: Qanun, 2005, s.6-7.

digər amillərinin mövcudluğu ilə birbaşa bağlıdır. Biz ikinci səbəbə RF ƏM-də, bəzi digər MDB ölkələrinin əmək məcəllələrində bilavasitə işçilərin əmək hüquqlarının müdafiəsinə, o cümlədən onların özümüdafiəsinə həsr olunmuş xüsusi bölmənin qanunvericilik qaydasında təsbitini aid edirik, halbuki əvvəlki sovet dövrünün qanunvericiliyində bu yox idi və ola da bilməzdi. Bizim fikrimizcə, üçüncü mühüm səbəb bundan ibarətdir ki, 1999-cu il fevralın 1-də qəbul edilmiş AR yeni ƏM-lə bir qədər sonra qəbul edilmiş AR MM arasında müəyyən ziddiyyətlər, yaxud ən azı uyğunsuzluq mövcuddur. Yeni AR MM-də vətəndaşların hüquqlarının müdafiəsi və özümüdafiəsi məsələləri kifayət qədər əhatəli surətdə tənzimlənmişdir, onlara xüsusi (ikinci) fəsil həsr olunmuşdur ki, bunu qüvvədə olan AR ƏM haqqında demək olmaz.

Əmək hüququ nəzəriyyəsi sahəsində mütəxəssislər bu hüquqi kateqoriyanın əmək qanunvericiliyində meydana çıxmasından sonra özümüdafiə problemlərinin tədqiqinə başlamışlar. Onların bir çoxu artıq yüksək təcrübi əhəmiyyətə malik bu mürəkkəb problemə dair fikrini açıqlamışdır. Tamamilə təbiidir ki, işçilərin əmək hüquqlarını özümüdafiəsi barəsində fikir ayrılıqları, fərqli mülahizələr, izahlar meydana çıxmışdır. Belə ki, K.N.Qusov və V.N.Tolkunova özümüdafiə anlayışını, bizim fikrimizcə, çox geniş izah edirlər. Onların fikrincə, qanunverici yanlış olaraq bu üsula fərdi və kollektiv əmək mübahisələrinin həlli kimi formaları aid etməmişdir, çünki bu ən mühüm formalar həmişə işçinin təşəbbüsü ilə başlanır, bunsuz nə fərdi, nə də kollektiv əmək mübahisələri mövcud ola bilər. Göstərilən alimlər hesab edirlər ki, indi, yəni yeni RF ƏM-in qəbul edilməsindən sonra əmək mübahisələri əmək hüququnun müstəqil institutunu təşkil edir.¹

¹ Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник. М., 2006, с. 384.

Bizim fikrimizcə, bu məsələdə A.F.Nurtdinova və L.A.Çikanova,¹ habelə T.V.İvankina² həqiqətə daha yaxındırlar.

Məlumdur ki, özümüdafiə məsələsi həm hüquq nəzəriyyəsi üçün, həm də mülki hüquq üçün tamamilə yeni deyildir, lakin söyləmək üçün hər cür əsaslar mövcuddur ki, bu hüquqi kateqoriyanın işlənilməsində birincilik cinayət hüququ nəzəriyyəsinə məxsusdur. Belə ki, sovet dövrünün görkəmli mülki hüquqçusu O.S.İoffe əsərlərindən birində qeyd etmişdir ki, mülki hüquqlar qanunla müəyyənləşdirilən qaydada müdafiə olunur.

Bu zaman mülki hüquqların müdafiəsinin ümumi, xüsusi və müstəsna qaydası mövcuddur. O, ümumi qaydaya məhkəmə müdafiəsinə aid edirdi, xüsusi qaydanı mülki hüquqların müdafiəsinin inzibati üsulu ilə, nəhayət, müstəsna qaydanı zəruri müdafiə və son zərurətlə bağlayırdı. O.S.İoffe yazırdı: «Müstəsna qayda elə bir vəziyyətə hesablanmışdır ki, mülki hüquqlara qəsdin törədildiyi xüsusi şəraitlə əlaqədar onların məhkəmə-arbitraj, yaxud inzibati qaydada müdafiəsinin təmin edilməsi mümkün olmasın... Qüvvədə olan mülki qanunvericilik zəruri müdafiə və son zərurət anlayışlarını müəyyən etmir. Lakin Mülki Məcəllədə bu anlayışlara istinad mövcuddur, məhkəmə təcrübəsində də onlarla rastlaşmaq mümkündür... Onların mahiyyəti aydınlaşdırılarkən məhkəmə cinayət qanunvericiliyinin normalarından, mülki hüquq nəzəriyyəsi isə cinayət hüququ elmində zəruri müdafiə və son zərurət anlayışları barəsində gəlinmiş nəticələrdən istifadə edə bilər».³ O.S.İoffenin aşağıdakı fikri də «mühafizə» və «müdafiə» kateqoriyalarının fərqləndirilməsi baxımından mühüm elmi əhəmiyyət

¹ Трудовое право России: Учебник/Под ред. Ю.П.Орловского, А.Ф.Нуртдиновой. М., 2004, с. 688-693.

² Трудовое право России: Учебник/Под ред. С.П.Маврина, Е.Б.Хохлова. М., 2002, с. 523-543.

³ Иоффе О.С. Ответственность по советскому гражданскому праву. Л., 1955, с. 331-337.

kəsb edir: «Cinayət törədilənə qədər cinayət hüququ mülkiyyət münasibətlərini mühafizə edir... Hüquq mülkiyyət münasibətlərini mühafizə edərkən iki əsas məqsəd güdür (vəzifəni yerinə yetirir). Birinci məqsəd (vəzifə) bundan ibarətdir ki, cəmiyyətdə hökmran olan mülkiyyət münasibətləri təsbit olunsun, onlar mümkün qədər və pozuntulardan «qorunsun». İkinci məqsəd (vəzifə) hüquqla mühafizə olunan mülkiyyət münasibətləri pozulduqda meydana çıxır. Hüququn vəzifəsi pozulmuş münasibətlərin bərpasını təmin etməkdən ibarətdir».¹

Qeyd olunmalıdır ki, O.S.İoffe «özümüdafiə» terminindən istifadə etmir, hərçənd yuxarıda iqtibas gətirilən mətnin mənasından tamamilə aydındır ki, söhbət məhz mülki hüquqların özümüdafiəsindən gedir.

Hal-hazırda demək olar ki, zəruri müdafiə və son zərurət kateqoriyaları özümüdafiənin formaları kimi, praktik olaraq, hamı, o cümlədən ümumi hüquq nəzəriyyəsi,² cinayət (AR CM-in 36-cı və 38-ci maddələri), inzibati (AR İXM-in 18-ci və 19-cu maddələri) və mülki (AR MM-in 20-ci, 563 və 564-cü maddələri) hüquq üzrə mütəxəssislər tərəfindən qəbul olunmuşdur.

Azərbaycan Respublikası Cinayət Məcəlləsinin (bundan sonra qısaca olaraq AR CM adlandırılacaqdır) 36-cı maddəsinin («Zəruri müdafiə») birinci hissəsində qanunvericimiz bu normanın tərkibinə daxil olan «müdafiə» terminini birbaşa tətbiq edir. Cinayət hüququ elmində zəruri müdafiə dedikdə, adətən, hücum edəne zərər vurmaq yolu ilə ictimai təhlükəli qəsddən qorunmaq başa düşülür.³ Zə-

¹ Советское гражданское право. Т.1. Л., 1971, с. 344-346.

² N.İ.Matuzov yazır: «Dövlət orqanlarının köməyi ilə subyektiv hüququn müdafiəsindən başqa, özümüdafiə də mövcud ola bilər». Вах: Матузov Н.И. Личность. Право. Демократия. Теоретические проблемы субъективного права. Саратов, 1972, с. 114.

³ Səməndərov F.Y. Cinayət hüququ. Ümumi hissə: Dərslik. Bakı: Hüquq ədəbiyyatı, 2002, s. 303.

ruri müdafiə hüququ təbii, insana doğulandan bəri xas olan yaşamaq hüququndan irəli gəlir. Cinayət hüququ üzrə mütəxəssislərin fikrinə, zəruri müdafiə vətəndaşın müstəqil subyektiv hüququdur. Zəruri müdafiədə müdafiənin xüsusiyyəti onun fəal xarakterindən ibarətdir.

Şübhəsiz, Azərb.SSR MM-in 445 («Zəruri müdafiə halında vurulmuş ziyan») və 446-cı («Son zərurət halında vurulmuş ziyana görə məsuliyyət») maddələri mülki hüquq nəzəriyyəsində özümüdafiə konsepsiyasının işlənib hazırlanmasına təkan vermişdir. Bir çox mülki hüquqçular özümüdafiənin əsas tədbirlərinə, başlıca olaraq, zəruri müdafiəni və son zərurəti aid etmişlər. Belə ki, O.V.Krasavçikov hesab edirdi ki, özümüdafiənin xarakterik cəhətləri aşağıdakılardan ibarətdir: a) o, hüquqa malik şəxsin hüquq və mənafeələrinə mövcud qəsdə qarşı həyata keçirilir; b) şərait (yer və vaxt) hal-hazırda müdafiə üçün dövlət və ictimai orqanlara müraciət imkanını istisna edir; v) özümüdafiə ilk növbədə zərərçəkənin özünün gücü ilə həyata keçirilir;¹ q) özümüdafiə qanunla müəyyən olunmuş müddəalardan kənara çıxmamalıdır.²

Biz digər mülki hüquqçularda da özümüdafiənin analogi anlayışı ilə rastlaşırıq. Belə ki, Leningrad universiteti alimlərinin nəşr etdirdikləri «Mülki hüquq» dərsliyində (1982-ci il) özümüdafiə fəvqəladə hallarla əlaqədar tətbiq oluna biləcək müstəsna qaydaya aid edilir.³ Beləliklə, özümüdafiə məhdud, dar mənada izah olunur və yalnız fəvqəladə hallarda, yəni zəruri müdafiə, yaxud son zərurət hallarında istifadə oluna bilər.

¹ Bizim fikrimizcə, özümüdafiənin əsas təvsiyə edici əlaməti, K.N.Qusovun və V.N.Tolkunovanın hesab etdikləri kimi, işçinin təşəbbüsü deyil, məhz qeyd olunan əlamətdir.

² Советское гражданское право: Учебник. В 2 т. Под ред. О.В.Красавчикова. М., 1968, с. 106.

³ Советское гражданское право: Учебник. В 2-х ч. Ч.1. Л., 1982, с.192.

Qeyd etmək lazımdır ki, hüquqi təzahür kimi özümüdafiə hələ XIX əsrdə mülki hüquqçuların elmi diqqət mərkəzində durmuşdur. Belə ki, rüs alimi D.İ.Meyer yazırdı: «Dövlət hüququ arzuolunan məqsədə aparan istənilən tədbirlər vasitəsilə mühafizə edir. Hüququn sahibini onun pozulmasından müdafiə edir: dövlət – məhkəmə və icra hakimiyyəti orqanları hüquq pozuntusundan zərərçəkənə yardım göstərməyə borcludur. Yalnız istisna qaydasında, dövlətin yardımının gecikə biləcəyi şəraitdə hüququn onun sahibinin özü tərəfindən müdafiəsinə yol verilir. Buna müvafiq surətdə özümüdafiədən və məhkəmə müdafiəsindən söz açılır».¹ Daha sonra D.İ.Meyer izah edir: «Özümüdafiəyə gəlicə, o, ya özünümüdafiə, yəni hüquqa qəsdin şəxsin özü tərəfindən dəf edilməsi şəklində, ya da özbaşnalıq, yəni artıq pozulmuş hüququn özbaşına bərpası şəklində ifadə oluna bilər».²

RF MM-in 1066-cı maddəsinə («Zəruri müdafiə halında ziyan vurulması») şərhin müəllifləri birmənalı surətdə olmasa da, zəruri müdafiənin hüquqların özümüdafiəsi üsullarından biri olması ilə razılaşırlar.³ Şübhə yoxdur ki, bizim qanunvericimiz də analoji mövqe tutur. Belə ki, AR MM-in 563-cü maddəsində («Zəruri müdafiə») deyilir: «Zəruri müdafiə elə şəkildə özünümüdafiədir ki, o özünə və ya digər şəxslərə qarşı hüquqazidd, real həmlənin dəf edilməsi üçün zəruridir», 564-cü maddədə («Son zərurət») isə müəyyən olunmuşdur ki, «müdafiə zamanı son zərurət vəziyyətində edilən hərəkət hüquqa uyğundur, yəni hüquqa zidd deyildir və bu halda vurulan ziyanın əvəzi ödənilməməlidir».⁴

Lakin cinayət hüququnun zəruri müdafiə və son zərurət institutunun mülki hüquq münasibətlərinə uyğunlaşdırılması onların özümüdafiəsi ilə bağlı bütün problemləri həll edə bilməzdi, çünki mülki

¹ Мейер Д.И. Русское гражданское право. М., 2003, с. 301.

² Мейер Д.И. Русское гражданское право. М., 2003, с. 301.

³ Комментарий к ГК РФ. Ч.2. /Под ред. Т.Е.Абовой и А.Ю.Кабалкина. М., 2003, с. 892-893.

⁴ Azərbaycan Respublikasının Mülki Məcəlləsi. Bakı: Qanun, 2009, s. 214-215.

hüququn predmeti və hüquqi tənzimləmə metodu obyektiv surətdə bu sahənin təbiətinə immanent surətdə xas olan özümüdafiə üsullarını və formalarını tələb edirdi. Mülki hüquqların müdafiəsi üsulları (formaları) məsələlərinin, o cümlədən özümüdafiə məsələlərinin elmi surətdə dərinlən işlənilməsi tələb olunurdu. Belə nizamlı nəzəriyyə V.P.Qribanov tərəfindən işlənilib hazırlanaraq RSFSR-in 1964-cü il MM-ində və Az. SSR-in 1964-cü il MM-də real təcəssümünü tapdı, özümüdafiə haqqında xüsusi normalar isə hal-hazırda həm yeni AR MM-də, həm yeni RF MM-ində, həm də RF yeni ƏM-də təsbit olunmuşdur. V.P.Qribanov RSFSR MM-də (448-ci və 449-cu maddələr) nəzərdə tutulmuş mülki hüquqların özümüdafiəsinin iki üsulunun kifayət etmədiyini göstərərək mülki hüquq elmi üçün prinsipial əhəmiyyət daşıyan belə bir nəticəyə gəlir ki, mülkiyyətçi, yaxud digər əsaslarla əmlaka sahibliyi həyata keçirən şəxs üçün əmlakın mühafizəsi tədbirləri zəruridir və qüvvədə olan mülki qanunvericiliklə onlar birbaşa nəzərdə tutulmasa da, bu tədbirlər dolayı surətdə bir sıra mülki hüquq normalarından çıxarıla bilər. Daha sonra V.P.Qribanov qeyd etmişdir: «Hüquqa malik şəxsin öz hüquqlarının özümüdafiəsi üçün gördüyü preventiv xarakterli tədbirləri və fəal müdafiə xarakterli tədbirləri, yəni zəruri müdafiəni və son zərurəti fərqləndirmək zəruridir».¹

Bu, tamamilə yeni yanaşma idi, çünki bütövlükdə hüquq elmi kimi, mülki hüquq elmi üçün özümüdafiənin mahiyyət xüsusiyyətlərini və hüquqi təbiətini açıqlayırdı. Müəllif özümüdafiənin aşağıdakı anlayışını ifadə etmişdi: «Mülki hüquqların özümüdafiəsi dedikdə hüquqa malik şəxsin qanunla icazə verilən, onun şəxsi, yaxud əmlak hü-

¹ Грибанов В.П. Осуществление и защита гражданских прав. М.: Статут, 2001, с. 117-118.

huquq və mənafələrinin mühafizəsinə yönəlmiş faktiki hərəkətlərin tövdişilməsi başa düşülməlidir».¹

Göstərilən tərifi bu və ya digər döyüşikliklərlə mülki hüquqa dair bir çox döyüşikliklərə daxil edilmişdir. Vətəndaşların və hüquqi şəxslərin (təşkilatların) hüquqlarının mühafizəsi üçün istifadə olunabiləcək faktiki hərəkətlər, yaxud tədbirlər həm qanunvericiliklə birbaşa nəzərdə tutula, həm də cəmiyyətdə qəbul olunmuş bu kimi tədbirlərdən irəli gələ bilər. V.P.Qribanov yazır: «Hüquqa malik şəxsin öz əmlakının mühafizəsi üzrə tədbirlər görmək hüququ hər hansı digər subyektiv hüquq, yaxud onun tərkibinə daxil olan hüquq kimi sosialist bircəyşayışı prinsipinə tabedir».² Lakin faktiki tədbirlərdən istifadə olunması qanunla müəyyən edilmiş sərhədlərdən, yaxud çərçivələrdən kənara çıxmamalıdır. Belə ki, V.P.Qribanov öz tədqiqatında belə bir ibrətamiz misal gətirir: bağcının mülkiyyətçisi öz mülkünün mühafizəsi məqsədilə onu tikanlı məftillə əhatələyərək çəpərdən elektrik cərəyanı buraxmışdır.³ Aydınadır ki, belə mühafizə tədbirləri nəinki yolverilməzdir, həm də potensial hüquq pozucusunun həyat və sağlamlığı üçün təhlükəlidir, hər hansı digər şəxs üçün də təhlükə doğura bilər.

V.P.Qribanovun hüquq pozucusuna operativ təsir tədbirləri kimi mülki hüquqların spesifik müdafiə üsulu haqqında ideyası da qəbul olunmuşdur. Mülki hüquq elminin həmin kateqoriyasının nəzəri təfərrüatına varmadan onun tərifi verir: «Operativ təsir tədbirləri dedikdə hüququn müdafiəsi üçün səlahiyyətli dövlət, yaxud icimai orqanlara müraciət olunmadan mülki hüquq və vəzifələrin pozucusu barəsində mülki hüquq münasibətinin tərəfi kimi bilavasitə hüquqa

¹ Грибанов В.П. Осуществление и защита гражданских прав. М.: Статут, 2001, с. 117.

² Грибанов В.П. Осуществление и защита гражданских прав. М.: Статут, 2001, с. 118.

³ Грибанов В.П. Осуществление и защита гражданских прав. М.: Статут, 2001, с. 118.

malik şəxs tərəfindən tətbiq olunan hüquq-mühafizə xarakterli hüquqi vasitələr başa düşülür».¹

Operativ təsir tədbirləri çoxdur. V.S.Yem onları üç əsas qrupa ayırır: a) borclunun hesabına vəzifələrin icrası ilə bağlı olan operativ təsir tədbirləri; b) qarşılıqlı iddianın təmin olunması ilə bağlı operativ təsir tədbirləri; v) nasaz kontragentin mənafeləri naminə müəyyən hərəkətləri yerinə yetirməkdən imtina ilə bağlı operativ təsir tədbirləri (imtina xarakterli tədbirlər).² Belə ki, AR MM-in 451-ci maddəsinə («Öhdəliyin borclunun hesabına icrası») görə, borclu əmlakı hazırlamaq və kreditorun mülkiyyətinə vermək və ya əmlakı kreditorun istifadəsinə vermək və ya onun üçün müəyyən işi görmək və ya ona müəyyən xidməti göstərmək öhdəliyini icra etmədikdə kreditor, əgər bu Məcəllədən, müqavilədən və ya öhdəliyin mahiyyətindən ayrı qayda irəli gəlmirsə, əqlabatan qiymətə və əqlabatan müddətdə öhdəliyin icrasını üçüncü şəxslərə tapşıra bilər və ya onu öz qüvvələri ilə icra edə bilər və çəkdiyi zəruri xərclərin və digər zərərin əvəzini ödəməyi borcludan tələb edə bilər».³ İkinci qrup operativ təsir tədbirlərini AR MM-in 468-ci maddəsi «Saxlama anlayışı və onun əsasları») və 469-cu maddəsi («Tələblərin saxlanan əmlak hesabına ödənilməsi») üzrə nümayiş etdirmək olar. Onların birincisində prinsipial əhəmiyyətli müddəə təsbit olunmuşdur: «Borcluya və ya borclunun göstərdiyi şəxsə verilməli əmlak kreditora olduqda, əgər borclu həmin əmlakı ödəmək və ya kreditora bununla bağlı xərclərin və digər zərərin əvəzini ödəmək öhdəliyini vaxtında icra etməzsə, kreditorun həmin əmlakı müvafiq öhdəlik icra edilənədək saxlamaq ixtiyarı vardır».⁴

¹ Гражданское право. В 2 т. Т.1: Учебник/Под ред. Е.А.Суханова. М., 1993, с. 163-164.

² Ем В.С. Гражданское право. В 2 т. Т.1: Учебник/Под ред. А.Суханова. М., 1998, с. 419-420.

³ Azərbaycan Respublikasının Mülki Məcəlləsi. Bakı: Qanun, 2009, s. 192.

⁴ Azərbaycan Respublikasının Mülki Məcəlləsi. Bakı: Qanun, 2009, s. 196.

AR MM-in 469-cu maddəsində deyilir ki, «əmlakı saxlayan kreditörün tələbləri girovla təmin edilmiş tələblərin ödənilməsi üçün nəzərdə tutulan həcmdə və qaydada əmlakın dəyərindən ödənilir».¹ Üçüncü qrup operativ təsir tədbirlərinə başqa tərəfin pozduğu müqavilədən birtərəfli imtinanı (AR MM-in 430-cu maddəsi – «Öhdəliyin icrasından imtina»); öhdəliyin qeyri-lazımı icrasından imtinanı (AR MM-in 447-ci maddəsi – «İkitərəfli müqavilələrdə öhdəliklərin icra edilməməsi») və s. aid etmək olar.

Özümüdafiənin və operativ təsir tədbirlərinin yuxarıda göstərilən təriflərindən görünür ki, onların arasında da müəyyən oxşarlıq mövcuddur. Həm özümüdafiə, həm də operativ təsir tədbirləri hüquqa malik şəxs tərəfindən müstəqil surətdə, səlahiyyətli dövlət orqanlarına müraciət olunmadan həyata keçirilir, yəni əslində, birtərəfli xarakter daşıyır. Bununla da onların operativliyi, yəni hüquqazidd hərəkətlər törətmiş şəxsə təsirin çevikliyi müəyyən olunur. Operativ təsir tədbirlərinin özümüdafiədən fərqi bundan ibarətdir ki, onlar şəxs tərəfindən yalnız vəzifə daşıyan şəxsin digər tərəfin barəsində hüquqazidd hərəkətlər törətməsi halında tətbiq olunur, buna görə də onlar özümüdafiə zamanı mövcud olan faktiki tədbirlər deyil, hüquq-mühafizə tədbirləridir.

Lakin RF MM-in digər bir şərhinin müəlliflərinin fikrincə, «operativ təsir tədbirləri özümüdafiəyə yaxındır».² Mülki hüquqa dair elmi ədəbiyyatda heç də təsadüfi olmayaraq belə bir fikir meydana çıxmışdır ki, operativ təsir tədbirləri özümüdafiənin hüquqi formalarından biridir, yəni vahid, ümumi hüquqi kateqoriya təşkil edirlər.³ Belə ki, A.P.Sergeyev yazır: «Özümüdafiə tədbirlərinə şəxsin zəruri müdafiə və son zərurət vəziyyətindəki hərəkət-

¹ Azərbaycan Respublikasının Mülki Məcəlləsi. Bakı: Qanun, 2009, s. 196.

² Комментарий к ГК РФ. В 2-х Ч. Ч.1./Под ред. О.Н.Садикова. М., 1995, с. 71.

³ Басин Ю.Г. Основы гражданского законодательства о защите субъективных гражданских прав//Проблемы применения Основ гражданского законодательства и Основ гражданского судопроизводства СССР и союзных республик. Саратов, 1971, с. 36.

ləri və operativ sanksiya tədbirləri, məsələn, qeyri-dürüst borclu barəsində müəyyən hərəkətlərin həyata keçirilməsindən imtina (ödəmədən imtina, əşyanın verilməsindən imtina və s.) aiddir».¹ Bizim fikrimizcə, özümüdafiə və operativ təsir tədbirləri arasında fərq hər halda mövcuddur: özümüdafiənin tətbiq sahəsi mütləq hüquq münasibətləri, yəni hüquqa malik şəxsin qarşısında vəzifə daşıyan subyektlərin qeyri-müəyyən dairəsinin durduğu hüquq münasibətləri (məsələn, mülkiyyət hüquq münasibətləri və s.) olduğu halda, nisbi hüquq münasibətində hüquqa malik şəxsin qarşısında müəyyən olunmuş hüquqa malik şəxs durur.

Deliktlərdən yarana biləcək (delikt məsuliyyəti), həmişə hüququayğun hüquqi faktlardan (müqavilələrdən) yaranan mülki hüquq münasibətlərindən fərqli olaraq, əmək hüququ nəzəriyyəsində hüquq münasibətləri mütləq və nisbi əmək hüquq münasibətlərinə ayrılır və əmək hüququnda özümüdafiənin mahiyyətini aydınlaşdırarkən bu hal mühüm əhəmiyyət kəsb edir.

Əmək hüququnda özümüdafiənin ilk elmi tərifini RF Konstitusiyasına və RF ƏM-in XIII bölməsinə, xüsusilə RF ƏM-in 59-cu fəslinə («İşçilərin əmək hüquqlarını özümüdafiəsi») daxil edilmiş normaların, habelə RF ƏM-in xeyli sayda digər normalarının kompleks təhlilinə əsaslanmaqla T.V.İvankina təklif etmişdir: «Özümüdafiə dedikdə vətəndaşın (vətəndaşların) hüquqlarının müdafiəsini və onların pozulması ilə bağlı mübahisələrə baxılmasını təmin etmək səlahiyyətinə malik orqanlara müraciət etmədən öz hüquqlarının müdafiəsi üzrə hərəkətləri başa düşülür».² Bizim fikrimizcə, göstərilən tərifdə əmək hüququnda özümüdafiənin əsas (tövsiyəçi) əlaməti verilir, həmin əlamətə görə, «vətəndaş müdafiənin

¹ Гражданское право: Учебник. Ч.1/Под ред. А.П.Сергеева, Ю.К.Толстого. М.: Проспект, 1997, с. 270.

² Трудовое право России: Учебник/Под ред. С.П.Маврина, Е.Б.Хохлова. М.: НОРМА, 2007, с. 601.

təmin edilməsi üzrə səlahiyyətli orqanlara, ilk növbədə əmək mübahisələrinə baxılması üzrə orqanlara müraciət etmədən öz hüquqlarının müdafiəsi üzrə hərəkətləri həyata keçirir». Lakin bu tərifdə daha mühüm suallara cavab verilmir. Birincisi, işçi özünün pozulmuş hüquqlarının müdafiəsi üçün hansı hərəkətləri görməyə borcudur və görmək hüququna malikdir? İkincisi, belə hərəkətlər faktiki hərəkətlər ola bilər, yoxsa onlar hüquqi xarakter daşmalıdır? Və nəhayət üçüncüsü, zəruri müdafiə və son zərurət kimi cinayət hüququna və mülki hüquqa məlum olan hərəkətlər və işçilərin digər faktiki hərəkətləri mümkündürmü?

Fikrimizcə, qoyulmuş sualların cavabları əmək hüququnun bu yeni kateqoriyasının mahiyyətini əhatəli surətdə, daha ətraflı şəkildə açıqlamağa kömək edəcəkdir.

Yuxarıda qeyd olunduğu kimi, əmək hüququ elmində əmək hüquq münasibətləri mütləq və nisbi hüquq münasibətlərinə ayrılır. Görünür, demək olar ki, təbiətdə mütləq əmək hüquq münasibətləri yoxdur, çünki bütün əmək qabiliyyətli vətəndaşların konstitusion əmək hüququna malik olaraq əmək hüquq münasibətlərinə girdiklərini ehtimal etmək absurd olardı. Əmək hüquq münasibəti həmişə ikitərəfli hüquqi əlaqə, işçi və işəgötürən arasında müqaviləyə əsaslanan əlaqə kimi çıxış edir. Buna görə də əmək hüquq münasibəti özünün hüquqi təbiəti etibarilə nisbi hüquq münasibətidir. Bu nəzəri müddəadan bir neçə mühüm nəticə çıxır. İşçinin¹ hərəkəti hansısa üçüncü subyektin deyil, məhz işəgötürənin hüquqazidd davranışına reaksiyadır. Məsələn, işçinin özümüdafiə tədbirləri əməyin mühafizəsinə nəzarəti həyata keçirən Dövlət Əmək Müfəttişliyinin nümayəndəsinə qarşı yönələ bilməz.

¹ Bizim fikrimizcə, özümüdafiəni müəyyən edərkən «vətəndaş» terminindən istifadə etmək düzgün deyildir, çünki əmək hüquq münasibəti nisbi hüquq münasibətlərinə aiddir.

Əmək hüquq münasibətinin hüquqi təbiəti mülki hüquq münasibətlərindən xeyli fərqlənir, hərçənd onların hər ikisi xüsusi hüquqi tənzimləmə sahəsində, xüsusi hüquq sahəsində fəaliyyət göstərir. Mühüm fərq bundan ibarətdir ki, işçi əmək prosesində, işin yerinə yetirilməsi prosesində işəgötürənin nəzarəti altında, işəgötürənin intizam hakimiyyətinin təsiri altında olur və onun göstərişlərini yerinə yetirməyə məcburdur. Asılılıq, tabelilik elementi hüquq münasibətlərinin yuxarıda göstərilən iki tipini fərqləndirən mühüm əlamətdir, buna görə də mülki hüquq normalarının əmək münasibətləri sahəsində subsidiar tətbiqi bu münasibətlərə xas olan xüsusiyyətləri nəzərə almalıdır. Özümüdafiə zamanı hüquqa malik şəxs, yəni işçi özünü müstəsna surətdə öz hərəkətləri ilə müdafiə edir. Bizim fikrimizcə, işçinin öz hərəkətləri nədən ibarət olmalıdır sualının cavabı AR Konstitusiyasının 26-cı maddəsində verilir. Həmin maddənin birinci hissəsinə görə, «hər kəsin qanunla qadağan olunmayan üsul və vasitələrlə öz hüquqlarını və azadlıqlarını müdafiə etmək hüququ vardır». Konstitusiyanın göstərilən müddəası yeni AR MM-də, demək olar ki, sözbəsöz təkrarlanmışdır. Lakin təəssüf ki, yeni AR ƏM-də belə norma yoxdur. AR MM-in 20-ci maddəsində təsbit olunur ki, «şəxslərin öz mülki hüquqlarını qanunvericiliklə qadağan edilməyən bütün üsullarla özümüdafiə etmək hüququ vardır». Buradan belə bir nəticə çıxır ki, işçi pozulmuş subyektiv hüququnu, yaxud qanuni mənafeyini müdafiə edərkən istənilən üsul və vasitələrdən, o cümlədən faktiki hərəkətlərdən, yəni həm də qüvvədə olan əmək qanunvericiliyi ilə birbaşa nəzərdə tutulmamış hərəkətlərdən istifadə etmək hüququna malikdir. Bu səbəbdən biz A.F.Nurtdinova və L.A.Çikanovanın belə bir fikri ilə razılaşa bilmərik ki, konkret özümüdafiə formalarına olan hüquq, yaxud işçinin özümüdafiə məqsədilə istifadə edə biləcəyi konkret hərəkətlərə olan hüquq qanunla ona verilmə-

¹ Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası. Bakı: Qanun, 2009, s. 11.

lidir.¹ Hesab edirik ki, bu fikir RF Konstitusiyasının 45-ci maddəsinə ziddir. Həmin maddədə göstərilir ki, hər kəs qanunla qadağan olunmamış üsul və vasitələrlə öz hüquq və azadlıqlarını müdafiə etmək hüququna malikdir.² Qadağan olunmamış bütün üsullarla özümüdafiə hüququ RF ƏM-in 21-ci maddəsində təsbit olunmuşdur. Lakin təəssüf ki, Rusiya qanunvericisi yalnız əmək hüquqlarının özümüdafiəsinin bir formasını göstərməklə kifayətlənmişdir. RF ƏM-in 379-cu maddəsinin məzmunundan çıxan nəticəyə görə, bu forma əmək vəzifələrinin icrasından imtindir. A.F.Nurtdinova və L.A.Çikanovanın belə bir fikri ilə də razılaşımaq olmaz ki, əmək hüquqlarının özümüdafiəsi yalnız işəgötürən tərəfindən «onlar kobud surətdə pozulduqda» mümkündür. Lakin qanunun özündə, ilk növbədə, RF ƏM-in 379-cu maddəsində işəgötürən tərəfindən işçinin əmək hüquqlarının kobud surətdə pozulmasından danışılır. A.F.Nurtdinova və L.A.Çikanova ilə razılaşısaq, işçilərin özümüdafiə hüququ əsassız surətdə məhdudlaşdırılmış olacaqdır.³

Bizim fikrimizcə, deyilənlərlə əlaqədar Rusiya qanunvericisi əsaslı surətdə işçinin öz vəzifələrinin yerinə yetirilməsindən imtina etməsinin real təcrübədə mümkün olan bütün hallarını sadalamamış və yalnız iki halla kifayətlənmişdir: əmək müqaviləsi ilə nəzərdə tutulmamış işin yerinə yetirilməsindən imtina və işin yerinə yetirilməsinin işçinin həyatı, yaxud sağlamlığı üçün bilavasitə təhlükə törətdiyi zaman onun yerinə yetirilməsindən imtina. Lakin V.N.Tolkunovanın belə bir fikri ilə razılaşımaq lazımdır ki, RF ƏM-in 379-cu maddəsində özümüdafiənin yalnız bir forması – işin yerinə yetirilməsindən hüququayyğun imtina göstərilmişdir.⁴ Bu-

¹ Трудовое право России: Учебник/Под ред. Ю.П.Орловского, А.Ф.Нуртдиновой. М., 2004, с. 689.

² Конституция Российской Федерации. М.: Ось-89, 2008, с. 14.

³ Трудовое право России: Учебник/Под ред. Ю.П.Орловского, А.Ф.Нуртдиновой. М., 2004, с. 689.

⁴ Комментарий к Трудовому Кодексу Российской Федерации /Под ред. К.Н.Гусова. М: Проспект, 2009, с. 893.

nunla birlikdə, biz V.N.Tolkunovanın belə bir fikrini bölüşmürük ki, «şərhi verilən maddədə işçinin və ya işçilərin fərdi və kollektiv əmək mübahisələrinin həlli və pozulmuş əmək hüquqlarının bərpası və qanuni mənafeələrinin təmin edilməsi üçün müvafiq yurisdiksiya orqanlarına müraciəti kimi forma da göstərilməlidir».¹

AR Konstitusiyasının 26-cı maddəsindən və AR MM-in 20-ci maddəsindən, eləcə də RF Konstitusiyasının 45-ci maddəsindən və RF MM-in 12-ci maddəsindən belə bir nəticə çıxır ki, özümüdafiənin qanunla qadağan edilməmiş bütün üsulları mümkündür. Buna görə də biz belə hesab edirik ki, işçinin subyektiv hüquqlarına və qanuni mənafeələrinə işəgötürənin qəsdı kimi hüquqazidd davranışına işçinin özünəməxsus reaksiyası kimi istənilən faktiki hərəkətləri özümüdafiə üsullarına aid edilməlidir. İşçinin davranışının hüquqauyğun olub-olmaması isə tamamilə başqa məsələdir. T.V.İvankinanın ifadə etdiyi özümüdafiənin tərifinin «vətəndaşın hərəkətləri» kimi hissəsi ilə razılaşmaq zəruridir,² lakin özümüdafiə dedikdə «əmək vəzifələrinin yerinə yetirilməsindən imtina»nı başa düşən alimlər tərəfindən əmək hüquqlarının özümüdafiəsinə verilən təriflə razılaşmaq olmaz.³

Yuxarıda göstərilən mülahizələri nəzərə almaqla, bizim fikrimizcə, işçilərin özlərinin əmək hüquqlarını özümüdafiəsi dedikdə işçilərin işəgötürən tərəfindən pozulmuş subyektiv hüququnun və ya qanuni mənafeəsinin bərpası məqsədilə müstəsna surətdə öz gücü ilə gördükləri, qanunla icazə verilmiş faktiki hərəkətlər (tədbirlər) başa düşülməlidir.

¹ Комментарий к Трудовому Кодексу Российской Федерации /Под ред. Ю.П.Орловского. М., 2004, с. 599.

² Трудовое право России: Учебник/Под ред. С.П.Маврина, Е.Б.Хохлова. М.: Юрист, 2002, с. 533.

³ Трудовое право России: Учебник/Под ред. Ю.П.Орловского, А.Ф.Нуртдиновой. М., 2004, с. 689.

Artıq qeyd etdiyimiz kimi, işçinin faktiki hərəkətləri yalnız hüququayğun ola bilər, lakin işçinin hərəkətləri qanunla icazə verilən çərçivədən, yeni özümüdafiədən kənara çıxa bilər, çünki işçinin reaksiyası fərqli və qeyri-adekvat ola bilər. Belə ki, məsələn, işçi proqula görə işdən çıxarıla, yaxud mükafatdan məhrum edilə və ya intizam məsuliyyətinə cəlb edilə biləcəyini bilərək işəgötürən üçün gözlənilmədən iş yerini tərk edə bilər. İşçinin belə hərəkətləri zamanı işəgötürən öz davranışının hüquqazidd olması faktını dərk edə və onu düzəldə bilər. Lakin hətta işəgötürən öz qərarını dəyişməsə belə, işçi müdafiə üçün məhkəmə orqanlarına müraciət edə bilər. Məhkəmə orqanları isə işçinin davranışını hüququayğun hesab edə və işəgötürənin istəyinin əksinə olaraq onu əvvəlki işinə, əvvəlki vəzifəsinə bərpa edə bilər. İşçinin işəgötürənin hüquqazidd hərəkətlərinə reaksiyası tamamilə hüququayğun ola bilər. O öz istəyi ilə əmək müqaviləsinin ləğvi haqqında ərizə verir (AR ƏM-in 69-cu maddəsi). RF ƏM-in «İşçinin təşəbbüsü ilə əmək müqaviləsinin ləğvi» adlandırılan 80-ci maddəsində deyilir ki, «işəgötürənin əmək hüququ normalarını təsbit edən qanunları və digər normativ hüquqi aktları, kollektiv sazişin, yaxud əmək müqaviləsinin şərtlərini pozmasının müəyyən edilməsi halında işəgötürən işçinin ərizəsində göstərilmiş müddətdə əmək müqaviləsinə ləğv etməyə borcludur.¹ Deməyə ehtiyac yoxdur ki, yuxarıda göstərilmiş misallar RF ƏM-in 379-cu maddəsində göstərilmiş faktlardan və əmək qanunvericiliyinin bir sıra normalarının məzmunundan irəli gələn imtinaların digər mümkün formalarından fərqli hüquqi faktlardır (faktiki hərəkətlərdir). Təsadüfi deyil ki, mülki hüquq elmində hüquq münasibətinin xitamı, yaxud dəyişdirilməsi özünəməxsus müdafiə üsullarına aid edilir. Bu üsul digər müdafiə üsulları ilə yanaşı, RF MM-in 12-ci maddəsində təsbitini tapmışdır. İşçinin təşəbbüsü ilə əmək hüquq

¹ Трудовой Кодекс Российской Федерации. М., Ось-89, 2008, с.54.

münasibətinin birtərəfli qaydada ləğvi, praktik olaraq, məcburidir və çox vaxt işəgötürən üçün əlverişsizdir.

Müdafiə edən tərəfin hərəkətləri heç də bütün hallarda hüququayğun olmur. Belə ki, RF MM-in 14-cü maddəsinə («Mülki hüquqların özümüdafiəsi») şərhin müəllifləri göstərirlər ki, mülki hüquqda özümüdafiə zəruri müdafiəyə və son zərurətə yaxındır. Bu özümüdafiə üsulunun tətbiqi müdafiə olunanın hüquq və mənafelərini pozan, yaxud pozmuş şəxsə vurulmuş ziyana görə məsuliyyətdən azad etməlidir.¹

Beləliklə, deyilənlərdən belə bir mühüm nəzəri və təcrübi nəticəyə gəlmək olur ki, hüquqi təzahür kimi özümüdafiəyə müəyyən dərəcədə zəruri müdafiə və son zərurət kimi hüquqi kateqoriyalara tətbiq olunan müddəalar tətbiq oluna bilər. Elə bir hal məlumdur ki, küçədə açıq piştaxtada alver edən işçi ticarət müəssisəsinin işəgötürəninin sərəncamı ilə şəhərin kənarında yerləşən başqa iş nöqtəsinə keçirildiyini bildikdə işəgötürənin bu hərəkətindən hiddətlənərək və onu ədalətsiz hesab edərək sərəncamı yerinə yetirməkdən imtina etmiş və işəgötürəni xəbərdar etmədən, mal mühafizəsiz buraxaraq iş yerini özbaşına tərk etmişdir. Mal oğurlanmış, ticarət müəssisəsinə ciddi maddi ziyan vurulmuşdur. Göstərilən misal işçinin özümüdafiə həddini aşması faktını nümayiş etdirir. Zəruri müdafiə həddini aşdığı hallarda olduğu kimi, eynilə işçi AR CM-in 36-cı və AR MM-in 563-cü maddələri ilə analogiya üzrə məsuliyyət daşmalıdır. Belə ki, AR MM-in 563.3-cü maddəsində yazılır: «Əgər hər hansı şəxs zəruri müdafiə həddini təqsirli şəkildə aşmışsa və zəruri müdafiə vəziyyətini qəsdən törətmişsə, ... vurulmuş ziyanın əvəzini ödəməlidir».²

¹ Комментарий к Гражданскому Кодексу Российской Федерации. Ч.1/Под ред. Т.Е.Абовой и А.Ю.Кабалкина. М., 2003, с. 60.

² Azərbaycan Respublikasının Mülki Məcəlləsi. Bakı: Qanun, 2009, s.214.

Yuxarıda göstərilənlərdən belə bir nəticə çıxır ki, işçilərin özlərinin əmək hüquqlarının özümüdafiəsi yalnız işçinin özünün əmək vəzifələrini yerinə yetirməkdən qanunauyğun imtinasını deyil, həm də digər faktiki hərəkətləri nəzərdə tutur. Real həyatda işçi çox vaxt onun özümüdafiə tədbirlərinin qanunvericiliyə uyğun olduğunu, yaxud onun qanunu pozduğunu bilmir. Çox vaxt işəgötürən əmək qanunvericiliyini, kollektiv, yaxud əmək müqaviləsinin şərtlərini kobud surətdə pozur, bəzən isə öz hüquqlarından sui-istifadə edərək tabeiliyindəki işçilər barəsində özbaşınalıq törədir.¹ Buna görə də özümüdafiə tədbirlərinin yalnız hüquqauyğun imtina kimi dar izahı işçinin imkanlarını məhdudlaşdırır. Mülki hüquq elmində və mülki qanunvericilikdə zəruri müdafiə və son zərurət məsələsi birmənalı həllini tapmışdır: bunlar mülki hüquqların özümüdafiə üsullarıdır. Yeni AR ƏM-də və RF yeni ƏM-də zəruri müdafiə və son zərurət kateqoriyalarından ilk dəfə istifadə olunmuşdur. Belə ki, məsələn, AR ƏM-in 201-ci maddəsində və RF ƏM-in 239-cu maddəsində deyilir ki, zəruri müdafiə və son zərurət işçinin maddi məsuliyyətinin yaranmasını istisna edir. Fikrimizcə, əmək hüququnun hüquqi kateqoriyası kimi əmək hüquqlarının özümüdafiəsi anlayışına işçinin əmək vəzifələrinin yerinə yetirilməsindən imtina kimi əsas formasından başqa, zəruri müdafiə və son zərurət kimi faktiki hərəkətlər də daxil edilməlidir. Eyni zamanda, işdən imtinanın və faktiki hərəkət kimi zəruri müdafiənin tam eyniləşdirilməsi lazım deyildir, çünki bunlar fərqli özümüdafiə

¹ Məlum olduğu kimi, əmək qanunvericiliyində «sui-istifadə» terminindən heç vaxt geniş istifadə olunmamışdır. Ona yalnız bəzi hallarda elmi ədəbiyyatda rast gəlmək olardı. Xüsusilə əvvəllər o, «işçilərin əmək hüquqlarının kobud surətdə pozulmasının», bir növ, analoqu kimi işlədilir. Hal-hazırda, görünür, bu anlayışı qanunvericiliyə daxil etmək zərurəti yaranmışdır, çünki işçilərin əmək hüquqlarının kobud surətdə pozulması ilə özünəməxsus hüquqlardan sui-istifadə arasında ciddi fərq mövcuddur. «Hüquqdan sui-istifadə» anlayışına dair müxtəlif fikirlərin xülasəsi üçün bax: Малиновский А.А. Злоупотребление правом (основы концепции). М., 2000, с. 4-28.

vasitələridir, lakin onlar bəzi ümumi cəhətlərə də malikdir. Dar mənada, yəni zəruri müdafiə istisna olmaqla, özümüdafiə qəsdin kökünün kəsilməsi üçün zəruri olan hərəkətlərin çərçivəsindən kənara çıxmamalı, öz formalarına görə qəsdə mütənasib olmalıdır.

Bütövlükdə özümüdafiəyə və o cümlədən əmək hüququnda özümüdafiəyə qanunla icazə verilənlik, mövcud qəsdə qarşı həyata keçirilmə, faktiki hərəkətlərin yalnız öz gücü ilə həyata keçirilməsi xasdır. Müdafiə olunan tərəf (işçi) özümüdafiənin qanunla yol verilən həddini aşdıqda isə belə davranış, belə hərəkətlər hüquqazidd olur, hüquq pozuntusuna çevrilir və hüquqi məsuliyyətin müvafiq növünü doğurur. T.Y.Abova düzgün olaraq yazır: «Özümüdafiə (eynilə cina-yət hüququnda zəruri müdafiə) həddinin aşılması faktları yurisdiksiya orqanları tərəfindən, o cümlədən əleyhinə özümüdafiə tədbirlərinin tətbiq olunduğu şəxsin iddiası üzrə müəyyən olunur».¹

Artıq özümüdafiənin ümumi hüquq nəzəriyyəsindən məlum olan təriflərinin, habelə əmək qanunvericiliyindəki yeniliyə sürətlə reaksiya vermiş mülki hüquqçuların işləyib hazırladıqları təriflərin təhlilinə istinadən hesab edirik ki, əmək hüquqlarını özümüdafiənin yol verilən üsullarına bir sıra faktiki hərəkətlər aiddir. Biz belə hərəkətlərə, ilk növbədə, işçinin öz vəzifələrinin yerinə yetirilməsindən hüquqauyğun (əmək qanunvericiliyi ilə icazə verilən) imtinasını aid edirik. RF ƏM-in 379-cu maddəsinin məzmununa görə, hüquqauyğun, yaxud qanunla icazə verilən imtina ümumiləşdirici kateqoriya statusu kəsb edir və təsadüfi deyil ki, onun əsasında əmək hüququnda özümüdafiənin ilk anlayışlarından birini ifadə etməyə cəhd göstərilmişdir. Belə ki, A.F.Nurtdinovanın fikrincə, «özümüdafiə işçinin əmək hüquqlarının kobud surətdə pozulması halında həmin hüquqların bərpası məqsədi ilə əmək vəzifələrinin yerinə

¹ Комментарий к Гражданскому Кодексу Российской Федерации. Ч.1/Под ред. Т.Е.Абовой и А.Ю.Кабалкина. М., 2003, с. 61.

yetirilməsindən imtinaadır». ¹ A.F.Nurtdinova sonralar öz mövqeyini xeyli dəyişərək aşağıdakı kimi ifadə etmişdir: «Özümüdafiə işçinin fər-di əmək mübahisələrinə baxılması üzrə orqanlara və ya əmək haqqın-da qanunvericiliyə riayət olunmasına nəzarət və gözyetirmə üzrə or-qanlara müraciət etmədən, yaxud belə müraciətlə yanaşı, əmək hüquq-larının, həyat və sağlamlığının mühafizəsi üzrə fəal müstəqil hərəkət-lərini nəzərdə tutur». ² Lakin özümüdafiənin belə konstruksiyası onun artıq həm ümumi hüquq nəzəriyyəsində qəbul olunmuş konsepsiyaları, həm də mülki hüquq elində və mülki qanunvericilikdə özümüdafiə-nin izahı ilə uzlaşmır. Sonralar A.F.Nurtdinovanın belə bir fikri ilə də razılaşmaq olmaz ki, işçinin öz vəzifələrini yerinə yetirməkdən imtina formasında özümüdafiəsi onun tərəfindən hansısa fəal hərəkətləri nə-zərdə tutur; bu, daha çox qeyri-fəal müdafiə formasıdır, fəal özümü-dafiə forması isə zəruri müdafiəyə və son zərurətə xasdır ki, bu fikir hamı tərəfindən qəbul olunur.

İşçinin öz vəzifələrinin yerinə yetirilməsindən hüququayğun imtinası özümüdafiə üsulu qismində təsbit olunaraq, bəzi hallarda RF ƏM-in bəzi maddələrində birbaşa nəzərdə tutulur, ayrı-ayrı hallarda isə birbaşa norma ilə nəzərdə tutulmasa da, onun məna-sından (məzmunundan) irəli gəlir. Belə ki, işin yerinə yetirilməsindən imtina RF ƏM-in 142-ci maddəsində («Əməkhaqqının və iş-çiyyə düşən digər məbləğlərin ödənilməsi müddətinin pozulmasına görə işəgötürənin məsuliyyəti») birbaşa nəzərdə tutulmuşdur: «Əməkhaqqının ödənilməsinin 15 gündən artıq müddətdə gecikdi-rilməsi halında işçi işəgötürəni yazılı formada xəbərdar etməklə, gecikdirilmiş məbləğin ödənilməsinə qədərki bütün müddət ərzin-də işi dayandırmaq hüququna malikdir». ³ Görkəmli əməkşünas

¹ Трудовое право России: Учебник/Под ред. Ю.П.Орловского, А.Ф.Нуртдиновой. М., 2004, с. 689.

² Комментарий к Трудовому Кодексу Российской Федерации/Под ред.Ю.П.Орловского. М., 2004, с. 987.

³ Трудовой Кодекс Российской Федерации. М.: Проспект, 2010, с. 73.

alimlər qüvvədə olan RF ƏM-də məhz işin dayandırılmasını işçilərin özümüdafiəsinin konkret üsullarından biri (özümüdafiə tədbiri) kimi tövsif etmişlər.¹ RF ƏM-in 236-cı maddəsi ilə əmək haqqı ödənişinin gecikdirilməsinə görə işəgötürənin maddi məsuliyyəti müəyyən olunmuşdur. RF ƏM-in 236-cı maddəsinə analoji norma AR ƏM-də də vardır. Belə ki, AR ƏM-in 172-ci maddəsinin beşinci hissəsinə görə, «əməkhaqqının verilməsi işəgötürənin təqsiri üzündən gecikdirildikdə və bu hal fərdi əmək mübahisəsi yaratmayıbsa, hər gecikdirilmiş gün üçün işçiyə əməkhaqqının azı bir faizi məbləğində ödənc verilməlidir».² Bununla birlikdə, təəssüf ki, AR ƏM-də işəgötürənin təqsiri üzündən əməkhaqqının ödənilməsinin gecikdirilməsi halında işdən imtina (işin dayandırılması) kimi özümüdafiə tədbiri nəzərdə tutulmamışdır. Deməli, bu normada söhbət yalnız işəgötürənin maddi məsuliyyətindən gedir (AR ƏM-in 195-ci maddəsi).³ Özümüdafiə üsulu kimi işdən imtina RF ƏM-in bir çox maddələri ilə nəzərdə tutulur. Buna görə də işlərin yerinə yetirilməsindən imtina əməyin mühafizəsi tələblərinin pozulması nəticəsində işçinin həyat və sağlamlığı üçün təhlükənin yaranması halında belə təhlükə aradan qaldırılana qədər hüququayyğun olacaqdır (RF ƏM-in 219-cu maddəsi), işçinin əmək müqaviləsi ilə nəzərdə tutulmamış ağır işlərin və zərərli, yaxud təhlükəli əmək şəraitinə malik işlərin yerinə yetirilməsindən imtinası da hüququayyğun olacaqdır. Özümüdafiə tədbiri kimi işdən imtina anlayışının özünə, RF ƏM-dən fərqli olaraq, AR ƏM-də tez-tez rast gəlinmir. Belə ki, AR ƏM-in 230-cu maddəsinin («Təhlükəsiz

¹ Комментарий к Трудовому Кодексу Российской Федерации /Под ред. К.Н.Гусова. М., 2002, с. 599; Комментарий к Трудовому Кодексу Российской Федерации /Под ред. Ю.П.Орловского. М., 2004, с. 987.

² Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı: Qanun, 2010, s. 144

³ Daha ətraflı məlumat üçün bax: Qasımov A.M. Azərbaycan Respublikasının əmək hüququnda qarşılıqlı maddi məsuliyyət. Bakı: Bakı Universiteti nəşriyyatı, 2002, s. 248-252.

ömək şəraitinin təmin edilməməsi ilə əlaqədar məcburi boşdayan-maya, yaxud işdən imtinaya görə işçilərin təminatları») ikinci his-səsində deyilir ki, «işəgötürən tərəfindən təhlükəsiz ömək şəraiti təmin edilmədikdə və bununla əlaqədar sağlamlığı və həyatı üçün təhlükə olduqda, işçi ömək funksiyasının icrasından imtina, yaxud müəyyən olunmuş qaydada təkbaşına tətillə elan edə bilər. Bu halda işçi hər hansı məsuliyyət daşımır...».¹ Bu normanın kontekstindən çıxış edərək demək olar ki, qanunvericimiz işçinin ömək funksiya-sının yerinə yetirilməsindən imtina etməsi ilə təkbaşına tətillə ara-sında fərq qoyur. Bu, sanki, onunla da təsdiqlənir ki, qanunverici «yaxud» bağlayıcısından istifadə etmişdir, yəni işçi ya işdən imtina edə, ya da təkbaşına tətillə elan edə bilər.

Beləliklə, qanunvericimizin məntiqinə əsaslanaraq, biz labüd surətdə belə bir nəticəyə gəlməliyik ki, işçinin özünün ömək funk-siyalarını yerinə yetirməkdən imtina etməsi və sonradan təkbaşına tətillə elan etməsi onun bir hüququayğun aktı, işəgötürənin hüquqa-zidd davranışına reaksiyasıdır. Aydındır ki, işdən imtina etmədən hər hansı tətillə keçirilə bilməz. Lakin bizə məlumdur ki, təkbaşına tətillə və onun keçirilməsi qaydası AR ƏM-in 295-ci maddəsi («Fər-di ömək mübahisəsinin həlli məqsədi ilə işçinin təkbaşına tətillə et-mək hüququ və qaydası») ilə tənzimlənmişdir. Həmin maddənin birinci hissəsinə görə, təkbaşına tətillə ömək mübahisəsinin həlli məqsədilə keçirilir. Qeyd olunmalıdır ki, qanunverici təkbaşına tətillə keçirilməsi üçün başqa əsaslar müəyyən etməmişdir. AR ƏM-in 230-cu maddəsində işçinin özünün ömək funksiyasını yerinə ye-tirməkdən imtina etməsinin əsası qismində işəgötürənin təhlükəsiz ömək şəraitini təmin etməməsi müəyyən olunmuşdur. Bu səbəb-dən belə hesab edərik ki, AR ƏM-in 230-cu maddəsində RF ƏM-in 379-cu maddəsində təsbitini tapmış özümüdafiə üsuluna analoji

¹ Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı: Qanun, 2010, s. 182-183.

surətdə söhbət işçinin xüsusi özümüdafiə tədbirindən (formasından), yaxud üsulundan gədir.

Təkbaşına tətillə özümüdafiə vasitəsi kimi işdən imtina arasında fərqi göstərən daha bir mühüm hala diqqət yetirməmək olmaz. AR ƏM-in 230-cu maddəsi ilə birmənalı surətdə müəyyən olunmuşdur ki, işçi heç bir məsuliyyət daşımır, halbuki AR ƏM-in 295-ci maddəsinin səkkizinci hissəsində deyilir: «Təkbaşına tətillə işçinin hərəkətlərinin qanunsuz və ya əsassız hesab edilməsi barədə məhkəmə qərar qəbul edərsə, işçi müvafiq qaydada intizam məsuliyyətinə cəlb edilə bilər»,¹ AR ƏM-in 70-ci maddəsinin «ç» bəndinə müvafiq surətdə isə o, işdən də çıxarıla bilər. Bununla birlikdə, RF ƏM-dən fərqli olaraq, işçinin özünün əmək funksiyalarını yerinə yetirməkdən imtina etməsindən qanunvericimiz qüvvədə olan AR ƏM-də özümüdafiə üsulu (özümüdafiə tədbiri) kimi bircə dəfə 230-cu maddənin ikinci hissəsində istifadə edir. Bununla əlaqədar qeyd etməyə dəyər ki, özümüdafiə məsələləri gündəlikdə durur və qanunvericimiz tərəfindən ən yaxın müddətdə həll olunmalıdır. Belə ki, işçinin imtinası davamlı xarakter daşdıqda, qanuna əsaslandıqda (hüququayğun olduqda), ilk növbədə, onun maddi kompensasiyası məsələsinin həlli zəruridir. İşçinin öz funksiyalarını yerinə yetirməkdən imtina etməsindən özümüdafiə üsulu kimi AR ƏM-in yalnız bir normasında istifadə olunsada, bu, heç də həmin özümüdafiə üsulundan işçilərin hüquqlarını və qanuni mənafelərini işəgötürənin kobud surətdə pozduğu digər hallarda işçilər tərəfindən istifadə oluna bilinməyəcəyini ifadə etmir.

Qüvvədə olan AR ƏM və onun ayrı-ayrı normalarını, başlıca olaraq işçilərin müəyyən kateqoriyasının əlavə hüquqi təminatlarını təsbit edən normaları təhlil edərkən, biz belə bir nəticəyə gəldik ki, özümüdafiə vasitəsi kimi işdən imtina, məsələn, AR ƏM-in

¹ Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı: Qanun, 2010, s. 216.

59-cu maddəsində («Başqa işə keçirmə»), 60-cı maddəsində («İşəgötürənin təşəbbüsü ilə başqa işə müvəqqəti keçirmə»), 98-ci maddəsində («Gecə vaxtı işlərinə cəlb edilməsinə yol verilməyən işçilər»), 99-cu maddəsində («İş vaxtından artıq iş»), 100-cü maddəsində («İş vaxtından artıq işlərin son həddi»), 227-ci maddəsində («Əməyin mühafizəsi şəraiti haqqında işçilərin məlumat almaq hüququ»), 242-ci maddəsində («Qadınların gecə işlərinə, iş vaxtından artıq işlərə və istirahət günlərində işə cəlb olunmasının, habelə ezamiyyətlərinin məhdudlaşdırılması»), 250-ci maddəsində («Yaşı 18-dən az olan işçinin əməyinin tətbiqi qadağan olunduğu işlər»), 254-cü maddəsində («Yaşı 18-dən az olan işçilərin gecə işlərinə, iş vaxtından artıq işlərə və istirahət günlərində işə cəlb olunmasının, habelə ezamiyyətə göndərilməsinin qadağan olunması») hüququayğun olacaqdır.

Belə ki, AR ƏM-in 60-cı maddəsinə görə, «işçi onun razılığı olmadan istehsalat zəruriyyəti və boşdayanma hallarının qarşısını almaq məqsədi ilə bir ay müddətinə müvəqqəti olaraq başqa işə keçirilə bilər. Bu halda işçi onun səhhətinə mənfi təsir edən, habelə aşağı ixtisaslı işə keçirilə bilməz...».¹ İşəgötürənin başqa işə keçirməni qanunsuz həyata keçirməsi halında işçi keçirilməli olduğu işin yerinə yetirilməsindən imtina etmək hüququna malikdir. Bu maddədə qanunverici «işçinin öz funksiyalarının yerinə yetirilməsindən imtinası» anlayışından istifadə etməsə də, maddənin özünün məzmunundan (mənasından) çıxan birmənalı nəticəyə görə, işçinin özümüdafiə forması, yaxud özümüdafiə tədbiri qismində həmişə məhz işdən imtina çıxış edir.

AR ƏM-in 99-cu maddəsi yalnız qanunda sadalanmış hallar mövcud olduqda işçilərin iş vaxtından artıq işlərə cəlb olunmasına icazə verir (göstərilən maddənin 2-ci, 3-cü və 4-cü hissələri). İşəgötürən qanunla müəyyən olunmuş qadağalara məhəl qoymadan işlə-

¹ Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakt: Qanun, 2010, s. 76.

rin icrası haqqında bəri başdan qanunsuz əmr (sərəncam) verir, yəni AR ƏM-in 99-cu maddəsində nəzərdə tutulmuş qaydaları kobud surətdə pozur. İşçilər, yaxud işçilərin biri iş vaxtından artıq işdən imtina etdikdə onun imtinası tamamilə hüququayğun olacaqdır.

AR ƏM-in 100-cü maddəsi iş vaxtından artıq iş saatlarının sayının son həddini nəzərdə tutur, işəgötürən həmin həddi pozduqda işçilər işin yerinə yetirilməsindən imtina etmək hüququna malikdir. AR ƏM-in 227-ci maddəsində işçinin əməyin mühafizəsi şəraiti haqqında məlumat almaq hüququ və fərdi mühafizə vasitələri, güzəştlər və təminatlar haqqında məlumat tələb etmək hüququ kimi hüquqi təminat müəyyən olunmuşdur. İşçinin müəyyən olunmuş standartlara uyğun fərdi mühafizə vasitələri ilə təmin edilməməsi halında işəgötürənin ondan əmək vəzifələrinin yerinə yetirilməsini tələb etmək hüququ yoxdur, işçi isə özünün əmək funksiyalarının yerinə yetirilməsindən imtina etmək hüququna malikdir. Özü də işçinin hüququayğun imtinası ilə əlaqədar yaranmış və işçilərin təqsiri olmadan yol verilmiş boşdayanma vaxtı, AR ƏM-in 230-cu maddəsinin birinci hissəsinə görə, ödənilməlidir, işçinin iş yeri, vəzifəsi (peşəsi) və orta əməkhaqqı isə saxlanılır.

AR ƏM-in 241-ci maddəsində («Qadın əməyinin tətbiqi qadağan olunan iş yerləri və işlər») də bir sıra təminatlar təsbit olunmuşdur. Belə ki, həmin maddənin birinci hissəsində deyilir ki, «əmək şəraiti ağır, zərərli olan iş yerlərində, habelə yeraltı tunellərdə, şaxtalarda və digər yeraltı işlərdə qadın əməyinin tətbiqi qadağandır»; həmin maddənin 3-cü hissəsində isə müəyyən olunmuşdur ki, «qadınların bu maddə ilə müəyyən olunmuş normalardan artıq ağır əşyaların qaldırılması və bir yerdən başqa yerə daşınması işlərinə cəlb edilməsi qadağandır».¹

AR ƏM-in 242-ci maddəsinə müvafiq surətdə, «hamilə qadınların və 3 yaşına çatmamış uşağı olan qadınların gecə işlərinə, iş vax-

¹ Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Baktı: Qanun, 2010, s. 190.

tından artıq işlərə, istirahət, iş günü hesab olunmayan bayram və digər günlərdə işə cəlb edilməsinə, habelə onların ezamiyyətə göndərilməsinə yol verilmir».¹ Bunlar işçilərin həmin kateqoriyası barədə təsbit olunmuş xüsusi təminatlardır.

Məlum olduğu kimi, əmək münasibətləri sahəsində yaşı 18-dən az olan işçilər xüsusi təminatlara və imtiyazlara malikdir. Belə ki, AR ƏM-in 250-ci maddəsində yaşı 18-dən az olan şəxslərin işləməsinin qadağan olunduğu əmək növləri (iş növləri) sadalanır. AR ƏM-in 251-ci maddəsində isə yaşı 18-dən az olan işçilərin ağır əşyaları qaldırmasını məhdudlaşdıran məsələlər ətraflı surətdə tənzimlənmişdir.

Bizcə, əmək qanunvericiliyinin bütün yuxarıda göstərilən və qısa təhlili verilən müddəalarında (onların siyahısı qətidir) qanunverici faktiki olaraq işçilərin subyektiv hüquqlarını təşkil edən bir sıra norma-təminatları təsbit etmişdir və beləliklə, onların hüquqi müdafiəsi dövlət hakimiyyəti tərəfindən təmin olunmalıdır. Lakin qüvvədə olan əmək qanunvericiliyi işçilərin əmək hüquqlarının digər leqal müdafiə formalarına da, o cümlədən işçilərin əmək hüquqlarının özümüdafiəsinə, yəni işçinin (işçilərin) özünün əmək funksiyalarının yerinə yetirilməsindən hüququayğun imtinasına icazə verir.

İşçinin subyektiv hüququnu pozmuş işgötürənin hüquqazidd hərəkətlərinə (davranışına) özünəməxsus reaksiya, yəni işçinin özümüdafiə vasitəsi kimi işçinin işdən hüququayğun (qanuna əsaslanan) imtinasının işləyib hazırladığımız konsepsiyası bir sıra maddi və qeyri-maddi təminatlar tələb edir. Bunsuz özümüdafiə həm ümumi hüquq nəzəriyyəsində, həm də ümumi hüquqda qəbul edilmiş hüquqi müdafiə üsullarından biri kimi səmərəsiz olacaq və təcrübi tətbiqini itirmiş olacaqdır.

AR ƏM-in 230-cu maddəsinin işin dayandırılmasından danışılan birinci hissəsinin məzmununu həmin maddənin işçinin əmək funk-

¹ Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı: Qanun, 2010, s. 190.

siyasını yerinə yetirməkdən imtina etməsindən söz açılan ikinci hissəsi ilə müqayisə edərkən belə bir nəticəyə gəlmək olar ki, işdən imtina işin dayandırılmasının xüsusi halıdır, yaxud səbəblərindən biridir, çünki qanunverici «işin dayandırılması» anlayışından yalnız işçinin işdən imtina etməsinə tətbiqən deyil, həm də bir çox başqa hallarda istifadə edir. Belə ki, AR ƏM-in 233-cü maddəsində soyuq, yaxud isti hava şəraitində fasilələr zamanı işin dayandırılmasından danışılır. AR ƏM-in 234-cü maddəsində işə əməyin mühafizəsinin təmin edilməsi məqsədi ilə işin dayandırılmasından söz açılır. AR ƏM-in 59-cu maddəsinə görə, işçi yalnız özünün razılığı ilə müəyyən olunmuş qaydaya riayət olunmaqla işəgötürənin təşəbbüsü ilə başqa işə keçirilə bilər. Beləliklə, biz işçinin əmək funksiyasını yerinə yetirməkdən imtina etməsi halında işin dayandırılmasını qüvvədə olan qanunvericiliklə nəzərdə tutulmuş işin dayandırılmasının bütün qalan hallarından dəqiq şəkildə fərqləndirməliyik.

Deməli, işçinin özünün əmək funksiyalarını yerinə yetirməkdən imtina etməsi hüququayyğun olduqda bu halda işçinin iş yeri, vəzifəsi (peşəsi) və orta əməkhaqqı saxlanılmalıdır.

AR ƏM-in 230-cu maddəsinin ikinci hissəsinə əsasən, işdən imtina etdikdə işçinin barəsində intizam məsuliyyəti tədbirləri tətbiq olunmamalıdır. Lakin işçinin barəsində intizam məsuliyyəti tədbirləri yalnız o şərtlə tətbiq olunmur ki, işçi özümüdafiə çərçivələrindən kənara çıxmasın, onun işin yerinə yetirilməsindən imtinası hüququayyğun olsun. Lakin hətta bu halda da işçinin işəgötürənin təşəbbüsü ilə işdən çıxarılması kimi intizam məsuliyyəti sanksiyasının tətbiqini qadağan edən qəti təminatın müəyyən edilməsi zəruridir.

İşçinin öz funksiyalarını yerinə yetirməkdən imtina etməsi özümüdafiə vasitəsi (üsulu) kimi özünəməxsus qeyri-dövlət məcburetme formasıdır, yəni özümüdafiəni mənəvi-psixoloji xarakterli xüsusi sosial sanksiya kimi nəzərdən keçirmək olar və bu keyfiy-

yətdə o, işəgötürəndə müəyyən mənəvi-psixoloji həyəcan, mənəvi-psixoloji narahatlıq doğurmalıdır. Bizim fikrimizcə, istənilən hüquq pozuntusu kobud olub-olmamasından, qanunun aşkar surətdə pozulmaqla törədilib-törədilməməsindən asılı olmayaraq, cəmiyyət və dövlət tərəfindən cəmiyyətə zidd, mənfi təzahür kimi qiymətləndirilməlidir. O, eyni zamanda həm hüquqa, həm də mənəviyyata ziddir. Bununla əlaqədar biz A.M.Qasimovun belə bir fikrini bölüşürük ki, «işəgötürənin işçinin bu və ya digər subyektiv hüququnu pozan hər hansı bir hüquqazidd hərəkəti işçiyə mənəvi ziyan vurur. Qanunun pozulmasının istənilən forması, xüsusilə də işəgötürənin hüquqazidd hərəkətləri əxlaqa ziddir, çünki işəgötürənlə işçilər sosial tərəfdaşdırlar, əmək müqaviləsi onları yaxınlaşdırır, onlar müəyyən mənada sosial əlaqədədirlər».¹

Lakin işçinin özünün əmək funksiyalarını yerinə yetirməkdən imtina etməsi işçinin özümüdafiəsinin yeganə mümkün üsulu deyildir. İşdən imtinanın da aid olduğu faktiki hərəkətlərdən başqa, işçinin hüquqi hərəkətləri də mümkündür: bunlar AR ƏM-in 69-cu maddəsi üzrə işçi tərəfindən əmək müqaviləsinin ləğvi, o cümlədən müddətli əmək müqaviləsinin müddəti bitməmiş ləğvidir. İşəgötürənin işçinin qanuni hüquqlarını kobud surətdə pozması ilə əlaqədar işçinin tələbi üzrə əmək müqaviləsinin ləğvini xüsusilə işəgötürənin yüksək ixtisaslı işçini itirməsi hallarında işəgötürən barəsində özünü məxsus sanksiya kimi nəzərdən keçirmək olar.

¹ Qasimov A.M. Azərbaycan Respublikasının əmək hüququnda qarşılıqlı maddi məsuliyyət. Bakı: Bakı Universiteti nəşriyyatı, 2002, s. 281.

3.5. İşçilərin əmək hüquqlarının dövlət nəzarət və gözyetirmə orqanları tərəfindən mühafizəsi və müdafiəsi

Yuxarıda göstərdiyimiz kimi, hüquq elmində vətəndaşların pozulmuş subyektiv hüquqlarının və qanuni mənafeələrinin müdafiəsinin yurisdiksiya və qeyri-yurisdiksiya formaları (üsulları) fərqləndirilir. İşçilərin əmək hüquqlarının və qanuni mənafeələrinin müdafiəsinin yurisdiksiya üsulları (formaları) sırasına məhkəmə qaydasından başqa, inzibati qayda da aiddir. Onun qısa mahiyyəti bundan ibarətdir ki, işçi hüququnun pozulması halında müdafiə üçün yuxarı orqana, yaxud vəzifəli şəxsə müraciət edə bilər. Müraciət hüququ ölkəmizin vətəndaşlarının hüquq və azadlıqlarının müdafiəsinin mühüm konstitusion-hüquqi vasitəsidir. Bu hüquq Konstitusiyaya səviyyəsində ilk dəfə hələ Azərb.SSR 1978-ci il Konstitusiyasında təsbit olunmuşdu. AR 1995-ci il Konstitusiyasının 57-ci («Müraciət etmək hüququ») maddəsində deyilir: «Azərbaycan Respublikası vətəndaşlarının dövlət orqanlarına şəxsən müraciət etmək, habelə fərdi və kollektiv yazılı müraciətlər göndərmək hüququ vardır». ¹ Həmin maddədə daha sonra deyilir ki, «hər bir müraciətə qanunla müəyyən edilmiş qaydada və müddətdə yazılı cavab verilməlidir». ²

İqtibas gətirilən müddəə AR Konstitusiyasının 60-cı maddəsi ilə sıx surətdə bağlıdır, həmin maddə vətəndaşların məhkəmə müdafiəsi hüququnu təsbit edir. Pozulmuş əmək hüquqlarının məhkəmə təminatı iki yurisdiksiya formasında həyata keçirilə bilər: iddia mühakimə icraatı qaydasında və işəgötürənin qanunsuz hərəkətlərindən şikayətlə müraciət qaydasında. Məhkəməyə şikayət vermə xüsusi hüquqi institutdur, vəzifəli şəxslərin, o cümlədən işəgötürənin hərəkətlərindən məhkəməyə şikayət vermək hüququ «Vəzifəli şəxslərin vətəndaşların hüquqlarını pozan hüquqazidd

¹ Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası. Bakı: Qanun, 2009, s. 20.

² Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası. Bakı: Qanun, 2009, s. 20.

hərəkətlərindən məhkəməyə şikayət verilməsi qaydası haqqında» 2 noyabr 1989-cu il tarixli SSRİ Qanunu ilə müəyyən olunmuşdu. Həmin qanun Azərb.SSR MPM-in 24-cü fəslinə (240-243-cü maddələr) inkorporasiya olunmuşdu. AR yeni MPM-ə müvafiq surətdə yalnız icra hakimiyyəti orqanlarının, yerli özünüidarə orqanlarının hüquqazidd hərəkətlərindən deyil, həm də digər orqan və təşkilatların, onların vəzifəli şəxslərinin hüquqazidd hərəkətlərindən məhkəməyə şikayət verilə bilər (maddə 296). Bu maddənin məzmunundan söhbətin hansı «digər orqan və təşkilatların, vəzifəli şəxslərin» bərsində getdiyi anlaşılmır. Buna baxmayaraq, ehtimal etmək olar ki, qanunverici işçilərin pozulmuş hüququnun və ya qanuni mənafeyinə müdafiəsi üçün məhkəməyə iddia vermək yolu ilə deyil, şikayət verməklə müraciət etmək imkanını nəzərdə tutur. Bu hüquq AR Konstitusiyasının 57-ci və 60-cı maddələrinin məzmununda, həmçinin qanunla birbaşa qadağan olunmayan hər şeyə icazə verilməsi kimi ümumhüquqi prinsiplərdən irəli gəlir. O da qeyd olunmalıdır ki, əvvəllər qüvvədə olmuş Az. SSR MPM-in 24-cü fəslində fəhlə və qulluqçuların məhkəməyə müraciət yolu ilə şikayət vermək hüququ təsbit olunmuşdu (MPM-in 243-1-ci maddəsi).

AR MPM-in 286-cı və 296-cı maddələrinə diqqət yetirək. AR MPM-in 286.2-ci maddəsinə əsasən, məhkəməyə ərizənin təqdim edilməsi, məhkəmə tərəfindən onun qəbul edilməsi və mahiyyəti üzrə həll edilməsi üçün maraqlı şəxslərin yuxarı orqanlara ilkin müraciəti məcburi şərt deyildir.¹

AR MPM-in 296.2-ci maddəsinə müvafiq olaraq yuxarı orqanlara və vəzifəli şəxslərə ilkin müraciət ərizənin məhkəməyə təqdim edilməsi, onun məhkəmə tərəfindən qəbul edilməsi və mahiyyəti üzrə həll edilməsi üçün məcburi şərt deyildir.²

¹ Azərbaycan Respublikasının Mülki Prosessual Məcəlləsi. Bakı: Qanun, 2009, s. 120.

² Azərbaycan Respublikasının Mülki Prosessual Məcəlləsi. Bakı: Qanun, 2009, s. 124.

Dövlət orqanlarının və vəzifəli şəxslərin qanunsuz hərəkətlərindən verilən şikayətlərə baxılmasının inzibati qaydası hələ SSRİ Ali Soveti Rəyasət Heyətinin 12 mart 1968-ci il tarixli Fərmanı ilə tənzimlənmişdi.

AR Konstitusiyasının 57-ci maddəsində ümumiləşdirici «müraciət» terminindən istifadə olunur, lakin müraciətin konkret formaları müxtəlif ola bilər: bunlar ərizə, təklif, yaxud şikayət ola bilər. Bu anlayışların tərfi «Vətəndaşların müraciətlərinə baxılması qaydası haqqında» 10 iyun 1997-ci il tarixli AR Qanununun 3-cü maddəsində verilmişdir.

Ərizə vətəndaşlara məxsus hüquqların həyata keçirilməsi ilə bağlı tələbləri nəzərdə tutan müraciətdir. Təklif dövlət hakimiyyəti orqanı, idarə, təşkilat və müəssisənin fəaliyyətinin yaxşılaşdırılmasını, təhsil, elmi, texniki, hüquq, yaradıcılıq və başqa sahələrlə bağlı məsələlərin həllini nəzərdə tutan müraciətdir.¹ Şikayət dövlət orqanına, idarəsinə, təşkilatına və müəssisəsinə pozulmuş hüququn bərpası tələbi barədə müraciətdir. Şikayət həmişə subyektiv hüququn pozulması haqqında məlumatı və onun bərpası tələbini ehtiva edir. RF Konstitusiyasının elmi-praktik şərhinin müəllifləri qeyd edirlər ki, «şikayət vətəndaşların hüquqlarının, azadlıqlarının və qanuni mənafələrinin müdafiəsinin mühüm vasitəsidir».²

İşçinin onun əmək hüquq münasibətindəki hüquqlarını pozmuş işəgötürənin hərəkətlərindən şikayət vermək hüququ (şikayət hüququ) daha ümumi hüquq olan, AR Konstitusiyasının 57-ci maddəsi ilə nəzərdə tutulmuş müraciət etmək hüququnun tərkib hissəsidir. Təklif və ərizə kimi müraciət formalarından fərqli olaraq, şikayət

¹ «Vətəndaşların müraciətinə baxılması qaydası haqqında» Azərbaycan Respublikasının Qanunu. Bakı: Qanun, 2010, s. 2.

² Конституция Российской Федерации. Научно-практический комментарий /Под ред. Б.Н.Топорнина. М.: Юрист, 2003. С. 291.

hərəkətlərindən şikayət verilən instansiya ilə müqayisədə daha yuxarı instansiyaya təqdim olunmalıdır.

İşçinin şikayət ünvanını düzgün seçməməsi halında dövlət orqanı (yaxud başqa orqan) onu təyinatı üzrə göndərməyə borcludur. Qanun işçilərin şikayətlərinin hüquqazidd hərəkətlərindən şikayət verilən orqanlara, yaxud vəzifəli şəxslərə göndərilməsini qadağan edir.

Qanun şikayətə baxılmasının konkret müddətini müəyyən etmişdir. Vəzifəli şəxs işçinin şikayətinə baxılmasının müəyyən olunmuş qaydasını pozduqda qanunvericiliyə müvafiq surətdə məsuliyyətə cəlb olunur. Şikayətə baxarkən yuxarı orqan, yaxud vəzifəli şəxs şikayətin mahiyyətini araşdırmalı, əsaslandırılmış qərar qəbul etməli və onun lazımı icrasını təmin etməlidir, mütləq qaydada işçiyə qəbul olunmuş qərar, o cümlədən şikayətin rədd edilməsi haqqında məlumat verməlidir.

V.N.Skobelkin düzgün olaraq qeyd etmişdir ki, 12 mart 1968-ci il tarixli Fərman işçilərdən aşağı təsərrüfat orqanlarının, yaxud vəzifəli şəxslərin hərəkətlərindən tabeçilik qaydasında yuxarı orqanlara daxil olmuş istənilən şikayətə baxılmasının ümumi qaydasını təsbit edirdi. Eyni zamanda, fəhlə və qulluqçuların pozulmuş hüquqlarının müdafiəsinin alternativ qaydası da mövcuddur – bu, əmək mübahisələrinə ƏMK və məhkəmə tərəfindən baxılması qaydasıdır.¹

Yuxarı orqanlar inzibati qaydada işəgötürənin işçinin subyektiv hüquqlarını və qanuni mənafeələrini pozan hərəkətlərindən şikayətlərə baxmağa borclu olmaqla bərabər, həm də zərurət yarandıqda istənilən mübahisəli məsələni mahiyyəti üzrə həll etməlidir. Bu mülahizəni K.N.Qusov və V.N.Tolkunovanın belə bir fikri ilə möhkəmləndirmək istərdik ki, «qanun işçinin, o cümlədən onların əmək mübahisələri kimi yurisdiksiya orqanlarında qaldıra biləcək-

¹ Скобелкин В.Н. Обеспечение трудовых прав в СССР. М.: Юрид. лит., 1987, с. 168-171.

ləri məsələlər üzrə vəzifəli şəxslərin hərəkətlərindən şikayət verməsini qadağan etmir».¹

Bundan başqa, inzibati qaydada, yəni yuxarı orqanlar tərəfindən şikayətlərə baxılmasını və mübahisələrin həllini dövlət qulluqçularının bəzi kateqoriyalarının əmək mübahisələrinə baxılmasından ayırmaq zəruridir. Belə ki, ilk növbədə AR ƏM-in 303-cü maddəsində sadalanmış, habelə AR ƏM-in 6-cı maddəsində göstərilmiş şəxslərin mübahisələrinə yuxarı orqanlar tərəfindən baxılır. Nəzərə alınmalıdır ki, AR ƏM-in 6-cı və 303-cü maddələrində nəzərdə tutulmuş şəxslərdən başqa, təbəçilik qaydasında yuxarı orqanlar işçilərin digər kateqoriyalarının bilavasitə əməyi ilə bağlı olan bəzi mübahisəli məsələlərə də baxa bilərlər. Belə ki, «Dövlət qulluğu haqqında» 21 iyul 2000-ci il tarixli AR Qanununun 31.21-ci maddəsinə görə, «dövlət qulluqçusu attestasiyanın nəticələrindən 7 iş günü müddətində müvafiq icra hakimiyyəti orqanına şikayət edə bilər».²

Muzdlu əmək sahəsində hüquq qaydasının təmin edilməsi mexanizmlərindən birini əmək qanunvericiliyinə nəzarət və gözyetirmə təşkil edir.

BƏT-in məşhur «Sənayedə və ticarətdə əmək müfəttişliyi haqqında» 81 saylı Konvensiyası (1947) BƏT-ə üzv olmuş hər bir dövlətin üzərinə əmək müfəttişlikləri sistemi yaratmaq vəzifəsini qoyurdu. Azərbaycanda belə sistem hələ həmin Konvensiyanın imzalanmasından əvvəl yaradılmışdı. Xatırladaq ki, RF ƏM əmək qanunvericiliyinə riayət olunmasına dövlət nəzarətini və gözyetirməsini işçilərin əmək hüquqlarının müdafiəsinin əsas üsullarına aid edir.

Nəzarət və gözyetirmə sosial nəzarət adlanan daha ümumi və daha mürəkkəb kateqoriyanın müəyyən hissəsini təşkil edir. Rusiya sosioloji ensiklopediyasında sosial nəzarətin aşağıdakı xarakteristi-

¹ Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право: Учебник. М., 2003, с. 430.

² Dövlət qulluğu haqqında Azərbaycan Respublikasının Qanunu. Bakı: Qanun, 2010, s. 34.

kası verilir: «Sosial nəzarət fərdlərin davranışına cəmiyyət tərəfindən tənzimləyici təsirin daha ümumi sisteminin bir elementidir. Sosial nəzarətin fərqləndirici əlaməti nizamlanma, sanksiyalarla təmin edilmədir...».¹ V.N.Kudryavtsev sosial nəzarətə aşağıdakı kimi tərif verir: «Sosial nəzarət sistemi insanların davranışının sosial norma-lara uyğunluğunu müəyyən etməyə, müsbət, cəmiyyət üçün faydalı fəaliyyəti stimullaşdırmağa və mənfi fəaliyyətin qarşısını almağa kömək edən nəzarət mexanizmlərinin məcmusudur».²

Sosial nəzarəti həyata keçirən orqandan asılı olaraq, o, bir neçə növə ayrılır:

- qanunvericilik orqanlarının nəzarəti;
- yuxarı idarə tərəfindən nəzarət;
- idarə nəzarəti;
- məhkəmə nəzarəti;
- prokuror nəzarəti;
- ictimai nəzarət.³

Qüvvədə olan əmək qanunvericiliyi nəzarət və gözyetirmənin anlayışını vermir, buna görə də elmi və tədris ədəbiyyatına mü-raciət edək. Belə ki, İ.O.Snigiryova əmək hüququna dair yeni dər-slikdə nəzarət və gözyetirməyə «səlahiyyətli dövlət orqanlarının işəgötürənlərin əməyin idarə olunması (əmək şərtlərinin müəyyən edilməsi və əmək qanunvericiliyinin, digər normativ aktların, kollektiv müqavilələrin, sazişlərin tətbiqi) üzrə hərəkətlərinin əmək qanunvericiliyinə uyğunluğunun yoxlanmasına, pozuntuların qarşı-sının alınmasına və aşkara çıxarılmasına, pozuntularda təqsirli iş-ğötürənlərin və onların nümayəndələrinin məsuliyyətə cəlb edil-məsinə yönəlmiş fəaliyyəti» kimi tərif verir.

¹ Российская социологическая энциклопедия. М., 1998, с. 213-214.

² Кудрявцев В.Н. Правовое поведение: норма и патология. М., 1982, с. 225.

³ Общая теория права: Учебник/Под общ. ред. А.С.Пиголкина. М., 1995, с. 257.

Dövlət nəzarətinin və dövlət gözyetirməsinin məzmununu açıqlayarkən onların həm ümumi əlamətlərini, həm də xüsusiyyətlərini qeyd etmək təcrübi əhəmiyyətə malikdir. Bu səbəbdən əmək hüququ elmində onlar fərqləndirilir. Belə ki, M.B.Rəsulov bu mühüm problemə həsr olunmuş dissertasiya tədqiqatında yazırdı ki, «dövlət nəzarəti funksiyaların həcminə görə dövlət gözyetirməsindən daha geniş anlayışdır. Dövlət nəzarəti hüquq-mühafizə, təşkilati-icra və digər idarəetmə fəaliyyəti elementlərini ehtiva etdiyi halda, dövlət gözyetirməsi yalnız hüquq-mühafizə fəaliyyəti elementlərini ehtiva edir».¹

V.V.Malkovun fikrincə, gözyetirmənin nəzarətdən fərqi aşağıdakılardan ibarətdir:

1) gözyetirmə orqanları öz səlahiyyətlərini həmişə onların tabeliyində olmayan orqanlar və digər subyektlər barəsində yerinə yetirirlər;

2) nəzarət hüququ dedikdə nəzarət orqanının fəaliyyətinə, qanunsuz aktların ləğvinə qədər birbaşa mübadilə imkanı başa düşülsə, gözyetirmə dedikdə yalnız qanunsuz aktların müşahidə olunması və onların barəsində nəzarət orqanına protest verilməsi başa düşülür;

3) nəzarət qaydasında, bir qayda olaraq, intizam təsiri tədbirlərindən istifadə olunursa, gözyetirmə həyata keçirilərkən inzibati təsir tədbirlərindən (məsələn, cərimə) istifadə olunur;

4) nəzarətdən fərqli olaraq, gözyetirmə göz yetirilən fəaliyyətin qabaqcadan müəyyən olunmuş parametrlərinin mövcudluğunu tələb edir. Bu zaman gözyetirmə predmeti qismində nəzarət orqanlarının fəaliyyəti də çıxış edə bilər.²

Mövcud gözyetirmə sistemi çoxşaxəlidir. Məlum olduğu kimi, ümumi gözyetirmə prokurorluq tərəfindən həyata keçirilir. Gözye-

¹ Расулов М.Б. Надзор и контроль за соблюдением законодательства об охране труда рабочих и служащих (по материалам промышленности Азербайджанской ССР). Автореф. дисс.... канд. юрид. наук. М., 1975, с. 8.

² Мальков В.В. Соотношение контроля, проверки исполнения и надзора/Советское административное право. М., 1973, с. 257.

tirmə, həmçinin, xüsusi dövlət müfəttişlikləri tərəfindən həyata keçirilir. Lakin qeyd olunmalıdır ki, prokurorluq orqanları özlərinin bilavasitə fəaliyyətində nəzarət və gözyetirmə elementlərini uzlaşdırırlar. Buna baxmayaraq, dövlət gözyetirməsi nəzarətin bir növü hesab olunur. Buna görə də ümumiləşdirilmiş şəkildə demək olar ki, nəzarət və gözyetirmənin ən mühüm funksiyasını mühafizə funksiyası, yəni səlahiyyətli vəzifəli şəxslərin (o cümlədən işəgötürənlərin) qanunazidd hərəkətlərinin qarşısının alınması və onların məsuliyyətə cəlb olunması təşkil edir.

AR ƏM-in 308-ci maddəsinə görə, «işəgötürənlər, işçilər, icra hakimiyyəti orqanları, hüquqi və fiziki şəxslər tərəfindən bu Məcəllənin, eləcə də bütövlükdə əmək qanunvericiliyi sisteminə daxil olan normativ hüquqi aktların dürüst və eyni cür tətbiq edilməsinə, onların tələblərinin düzgün yerinə yetirilməsinə nəzarəti öz səlahiyyətləri daxilində prokurorluq orqanları, habelə səlahiyyəti bu Məcəllənin 15-ci maddəsi ilə müəyyən edilmiş müvafiq icra hakimiyyəti orqanı həyata keçirir».¹ Bu maddədə nəzərdə tutulmuş müvafiq icra hakimiyyəti orqanı dedikdə Azərbaycan Respublikası Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi nəzdində Dövlət Əmək Müfəttişliyi başa düşülür. Əməyin mühafizəsi qaydalarına, müvafiq normativ hüquqi aktlara riayət olunmasına dövlət nəzarətini və gözyetirməsini, AR ƏM-in 235-ci maddəsinə görə, Dövlət Əmək Müfəttişliyi ilə yanaşı, xüsusi səlahiyyətli orqanlar – dövlət nəzarəti orqanları da həyata keçirir.

Dövlət nəzarəti orqanları sistemində adətən aşağıdakılar aid edilir: Dövlət Sənayedə İşlərin Təhlükəsiz Görülməsinə Nəzarət və Dağ-Mədən Nəzarəti Agentliyi, Dövlət Energetika Nəzarəti Komitəsi, Dövlət Sanitariya Nəzarəti Komitəsi və s. Qeyd edək ki, 1991-ci il iyulun 27-də AR Prezidentinin fərmanı ilə Dövlət Sənayedə İşlərin Təhlükəsiz Görülməsinə Nəzarət və Dağ-Mədən Nəzarəti Komitəsi yaradılmışdır. 1991-ci il noyabrın 18-də isə AR Nazirlər Ka-

¹ Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Baktı: Qanun, 2010, s. 223.

bineti «Azərbaycan Respublikasının Dövlət Sənayedə İşlərin Təhlükəsiz Görülməsinə Nəzarət və Dağ-Mədən Nəzarəti Komitəsi haqqında Əsasnamənin təsdiq edilməsi haqqında» 376 sayılı qərar qəbul etmişdir. Bu komitə sonralar Azərbaycan Respublikası Fövqəladə Hallar Nazirliyinin tabeliyinə verilmişdir. Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 2007-ci il 28 dekabr tarixli 695 nömrəli Fərmanı ilə «Azərbaycan Respublikası Fövqəladə Hallar Nazirliyinin Sənayedə İşlərin Təhlükəsiz Görülməsi və Dağ-Mədən Nəzarəti Agentliyi haqqında» Əsasnamə təsdiq edilmişdir.¹

Əsasnamənin I-ci bəndində göstərilir ki, «AR FHN öz səlahiyyətləri daxilində texniki təhlükəsizlik sahəsində dövlət siyasətinin və tənzimlənməsinin hazırlanmasında iştirak edən, bu sahədə əlaqələndirməni və dövlət nəzarətini həyata keçirən orqandır.»²

Beləliklə, agentliyin başlıca funksiyasını profilaktika funksiyası təşkil edir. Əmək qanunvericiliyinə riayət olunmasına nəzarət və gözyetirmə həyata keçirilərkən onun müxtəlif növlərindən istifadə olunur: ilkin, xəbərdarlıq, cari və sonrakı.

İlkin nəzarət və gözyetirmə əmək qanunvericiliyi pozuntularının qarşısının alınmasına kömək göstərir və əsasən müəssisələrdə (təşkilatlarda, həyata keçirilən əmək şəraiti tətbiq olunduqda mövcud olur.

Xəbərdarlıq nəzarəti və gözyetirməsi lokal əmək şəraiti müəyyən edilərkən tətbiq olunur və əmək haqqında qanunvericiliyə zidd lokal aktların qəbul edilməsinə, habelə dar mənada başa düşülən, yəni istehsalat qurğularının və obyektlərinin inşası, istismara verilməsi, yenidən qurulması və bilavasitə istismarı zamanı

¹ «Azərbaycan Respublikası Fövqəladə Hallar Nazirliyinin Sənayedə İşlərin Təhlükəsiz Görülməsi və Dağ-Mədən Nəzarəti Agentliyi haqqında» Əsasnamə /Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2007, № 12, maddə 1245.

² Yəni orada.

əməyin mühafizəsi tələblərinin pozulmasına yol verməmək məqsədi güdür.

Cari nəzarət və gözyetirmə əmək qanunvericiliyi pozuntularının qarşısının alınmasına, yol verilmiş pozuntuların aşkara çıxarılmasına və onların aradan qaldırılması üzrə zəruri tədbirlərin görülməsinə yönəlmişdir.

Sonrakı nəzarət və gözyetirmə artıq yol verilmiş hüquq pozuntularının, xüsusilə işəgötürənin gizlətdiyi hüquq pozuntularının aşkara çıxarılması məqsədilə həyata keçirilir.¹

Agentliyin bütün hüquq və vəzifələrini sadalamadan onlardan ən mühümlərini göstərməyə çalışsaq.

Belə ki, Əsasnamənin IV bölməsinin 9-cu bəndinə əsasən, agentlik öz vəzifələrini yerinə yetirmək üçün aşağıdakı hüquqlara malikdir:

– agentliyin səlahiyyətlərinə aid edilmiş məsələlər üzrə texniki təhlükəsizlik və yerin təkinin mühafizəsi tələblərini yoxlamaq məqsədilə mülkiyyət formasından asılı olmayaraq təhlükə potensialı obyektlərə sərbəst daxil olmaq;

– təhlükə potensialı obyektlərdə və dağ-mədən sahələrində baş vermiş qəza və bədbəxt hadisə faktı üzrə texniki təhqiqatın aparılması üçün xüsusi komissiya yaratmaq;

– 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;

– təhlükə potensialı obyektlərdə tətbiq olunan texniki qurğuların texniki təhlükəsizlik ekspertizasının həyata keçirilməsinin zəruriliyi barədə öz səlahiyyətləri daxilində qərar qəbul etmək;

¹ Российское трудовое право: Учебник/Под ред. А.Д.Зайкина. М., 2000, с. 376-377.

– təhlükə potensialı obyektlərdə insanların həyatı üçün təhlükə yarandıqda və ya qəza baş verdiklə işçilərin iş yerlərini tərk etməsi barədə qərar vermək, zəruri hallarda işləri dayandırmaq və avadanlığın möhürlənməsini həyata keçirmək;

– təhlükə potensialı obyektlərdə texniki təhlükəsizlik sahəsində norma və qaydalara əməl olunmasına istehsalat nəzarətini təşkil etmək və onun həyata keçirilməsi üçün daxili nəzarətin aparılması səlahiyyəti verilmiş işçilər barədə məlumat tələb etmək;

– təhlükə potensialı obyektlərin və dağ-mədən sahələri mütəxəssislərinin və vəzifəli şəxslərinin təhlükəsizlik tədbirləri üzrə ixtisaslarının artırılmasını və təkmilləşdirilməsini tələb etmək, qanunvericiliklə nəzərdə tutulmuş attestasiyasını keçirmək və müvafiq vəsiqələr vermək;

– təhlükə potensialı obyektlərin və dağ-mədən sahələri mütəxəssislərinin və işçilərinin əməyinin mühafizəsi və təhlükəsizlik texnikası normaları və qaydaları üzrə təhsilini və təlimatlandırılmasını həyata keçirən hüquqi və fiziki şəxslərin tədris metodikalarını razılaşdırmaq;

– sənaye sahələrində və təhlükə potensialı obyektlərdə öz səlahiyyətləri daxilində işlərin təhlükəsiz görülməsinə, partlayış və piro-texnik materialların, partlayış tərkibli məmulatların saxlanması, işlədilməsi və uçotuna dair qaydaların və normaların, texniki təhlükəsizlik haqqında qanunvericiliyin pozulmasına, dağ-mədən işlərində yoxlamanın nəticələri barədə qərarların yerinə yetirilməməsinə görə inzibati məsuliyyətə cəlb etmək və ya cinayət məsuliyyətinə cəlb edilməsi barədə materialları müvafiq orqanlara göndərmək və s.¹

Dövlət Əmək Müfəttişliyinin (bundan sonra qısaca olaraq DƏM adlandırılacaqdır) səlahiyyətlərini, əsas hüquq və vəzifələ-

¹ «Azərbaycan Respublikası Fövqəladə Hallar Nazirliyinin Sənayedə İşlərin Təhlükəsiz Görülməsi və Dağ-Mədən Nəzarəti Agentliyi haqqında» Əsasnamə /Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2007, № 12, maddə 1245.

rini daha ətraflı surətdə nəzərdən keçirək. Dövlət Əmək Müfəttişliyinin fəaliyyətini tənzimləyən əsas normativ hüquqi aktlar AR ƏM və AR Nazirlər Kabinetinin 9 fevral 2000-ci il tarixli 20 nömrəli Qərarı ilə təsdiq edilmiş Dövlət Əmək Müfəttişliyi haqqında Əsasnamədir.¹

Dövlət Əmək Müfəttişliyi AR Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyinin nəzdində yaradılır və AR ƏM-ə və AR-in əmək qanunvericiliyi sahəsində digər normativ hüquqi aktlara riayət olunmasına dövlət nəzarətini həyata keçirən icra hakimiyyəti orqanıdır. Bu zaman nəzarət mülkiyyət formasından asılı olmayaraq AR ərazisində fəaliyyət göstərən hüquqi şəxslərin, habelə xarici hüquqi şəxslərin fəal və nümayəndəliklərinin və digər işəgötürənlərin barəsində həyata keçirilir.

DƏM haqqında Əsasnamənin «Ümumi müddəalar» adlanan birinci bölməsində müəyyən olunmuşdur ki, DƏM öz fəaliyyətində Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyasını, Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsini, digər qanunvericilik aktlarını, Azərbaycan Respublikasının Prezidentinin fərmanlarını, sərəncamlarını, Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin qərarlarını, sərəncamlarını, Azərbaycan Respublikası Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyinin qərarlarını, əmrlərini, sərəncamlarını, Azərbaycanın qoşulduğu Beynəlxalq Əmək Təşkilatının konvensiyalarını, əmək qanunvericiliyi sisteminə daxil olan digər normativ hüquqi aktları və bu Əsasnaməni rəhbər tutmalıdır. DƏM haqqında Əsasnamənin birinci bölməsində həmçinin müəyyən olunmuşdur ki, DƏM vəzifəli şəxslərinin ƏM-in və əmək qanunvericiliyinə dair digər normativ hüquqi aktların tələblərinə əməl olunmasına

¹ Azərbaycan Respublikasının Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi nəzdində Dövlət Əmək Müfəttişliyinin Əsasnaməsinin təsdiq edilməsi haqqında Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin 9 fevral 2000-ci il tarixli 20 №-li qərarı / AR Qanunvericilik Toplusu, 2000, № 2, maddə 118.

dair öz səlahiyyətləri çərçivəsində qəbul etdikləri qərarların, göstərişlərin işəgötürənlər və işçilər, habelə əmək münasibətlərinin digər iştirakçıları tərəfindən icrası məcburidir.

AR-da müəkkəb və nizamlı DƏM sistemi yaradılmışdır, onun tərkibinə mərkəzi aparatdan başqa, Naxçıvan MR üzrə DƏM, Bakı şəhəri DƏM, regional DƏM, əməyin mühafizəsi üzrə stasionar və səyyar laboratoriyalar daxildir.

DƏM haqqında Əsasnamənin ikinci bölməsinə görə, AR DƏM üzərinə aşağıdakı vəzifələr qoyulmuşdur:

1. AR ƏM-in və əmək qanunvericiliyinə dair digər normativ hüquqi aktların tələblərinə əməl olunmasına, o cümlədən əməyin mühafizəsi, əmək şəraiti, əməyin ödənilməsi, əmək münasibətləri, iş yerlərinin attestasiyası, əməyin tibbi sosial mühafizəsi, sosial və şəxsi sığortalar sahəsində tələblərə – iş gününün davamiyyəti, əməyin təhlükəsizliyi, əməyin gigiyenası, maddi rifah, qadınların, əlillərin, yaşı 18-dən az olan şəxslərin əməyindən istifadə olunması ilə bağlı qanunvericilik müddəalarının təmin olunmasına və sair məsələlər üzrə dövlət nəzarətini həyata keçirmək;

2. İşçilərin kollektiv, fərdi mühafizə vasitələri ilə təmin edilməsinə və onlardan istifadə olunmasına, eləcə də ağır və zərərli əmək şəraitində işləyənlərin müvafiq müalicəvi-profilaktiki qida maddələri ilə təmin olunmasına nəzarəti həyata keçirmək;

3. Güzəştli şərtlərlə pensiya, əlavə məzuniyyət və qısaldılmış iş günü hüququ verən istehsalatların, peşələrin, vəzifələrin və göstəricilərin siyahısının işəgötürənlər tərəfindən düzgün tətbiq edilməsinə və qanunvericiliyə müvafiq olaraq ölvərişsiz əmək şəraitində işləyənlərə güzəştlərin və ödəmələrin verilməsinə nəzarəti həyata keçirmək;

4. İstehsalatda baş verən bədbəxt hadisələrin ağırlıq dərəcəsiindən asılı olmayaraq, qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada komissiya yaratmaq və baş vermiş bədbəxt hadisənin təhqiqatının aparılmasını təşkil etmək;

5. Əmək və əməyin mühafizəsi sahəsində işəgötürənlər, işçilər və yaxud həmkarlar təşkilatları arasında qarşılıqlı əməkdaşlığa kömək göstərmək;

6. İstehsal, sosial-məişət və iaşə təyinatlı obyektlərin inşası və yenidən qurulması zamanı digər nəzarət orqanları ilə birlikdə əməyin mühafizəsi və təhlükəsizlik texnikası tələblərinə əməl olunması üzrə nəzarəti həyata keçirmək;

7. Müəssisə və təşkilatlarda əməyin mühafizəsi xidmətlərinin yenidən təşkili və ya ləğv edilməsi üçün işəgötürənlərin razılıq almaq barədə müraciətlərinə baxmaq;

8. İşəgötürənlərə və işçilərə qanunvericilik aktları və onun tətbiqi barədə metodiki kömək göstərmək, eləcə də lazım gəldikdə seminarlar təşkil etmək;

9. Səlahiyyətlərinə aid məsələlər üzrə şikayət, məktub, ərizələrə baxmaq və qanunvericilik aktlarına uyğun olaraq müvafiq tədbirlər görməklə onlara cavab vermək;

10. Hər ilin yekununda kütləvi informasiya vasitələrində fəaliyyətinə aid məsələlər üzrə respublikada mövcud vəziyyət barədə məlumat dərc etdirmək, eləcə də Azərbaycan Respublikası Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyinə və Beynəlxalq Əmək Təşkilatına hesabat hazırlamaq.

Əsasnamənin üçüncü bölməsində DƏM-in malik olduğu əsas hüquqların aşağıdakı sistemi təsbitini tapmışdır:

a) işəgötürənlərə AR ƏM və əmək qanunvericiliyinə aid digər normativ hüquqi aktların tələblərinə əməl olunmasına dair öz səlahiyyətləri dairəsində qərar, göstəriş vermək, eləcə də qəbul edilmiş qərar və göstərişlərin yerinə yetirilməsinə nəzarəti həyata keçirmək (Əsasnamənin 9.1 bəndi);

b) səlahiyyətləri çərçivəsində əmək qanunvericiliyinin pozulmasında təqsirkar şəxslərdən yol verdikləri hüquq pozuntularının aradan qaldırılmasını tələb etmək, onları İnzibati Xətalər haqqında

Azərbaycan Respublikasının Məcəlləsi ilə müəyyən olunmuş hallarda və qaydada inzibati məsuliyyətə cəlb etmək və digər məsuliyyətə cəlb olunması üçün müvafiq orqanlar qarşısında məsələ qaldırmaq (Əsasnamənin 9.2-ci bəndi);

ç) əməyin təhlükəsizliyi tələblərinə uyğun gəlməyən və işçilərin sağlamlığı, yaxud həyatı üçün təhlükə törədən müəssisələrdə işin və ya istehsal vasitələrinin istismarını əməyin təhlükəsizliyi tələblərinə uyğunlaşdırılanadək qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada dayandırmaq (Əsasnamənin 9.3-cü bəndi);

ç) işəgötürənlər tərəfindən əməyin tibbi-sosial və gigiyena normaları pozularkən dövlət nəzarətinin müvafiq orqanları ilə birlikdə onların aradan qaldırılmasına dair tədbirlər müəyyənləşdirmək (Əsasnamənin 9.4-cü bəndi);

d) Dövlət Əmək Müfəttişliyinin nəzdində fəaliyyət göstərən səyyar və stasionar laboratoriyalar vasitəsilə və yaxud sanitar-epidemioloji stansiyaların laboratoriyalarını cəlb etməklə nəzarət qaydasında əmək şəraitinin ekspertizasını keçirmək (Əsasnamənin 9.5-ci bəndi);

e) yeni tikilmiş və ya yenidən qurulmuş istehsal, sosial-məişət və işə təyinatlı obyektlərin istismara buraxılmasına razılıq verilib-verilməməsi məsələsinə baxmaq (Əsasnamənin 9.6-jı bəndi);

ə) yeni və yenidən qurulmuş müəssisəyə, obyektə, istehsalat vasitəsinə qanunvericiliklə müəyyən olunmuş qaydada sertifikat pasport vermək (Əsasnamənin 9.7-ci bəndi);

f) layihənin (nümunənin) əməyin mühafizəsi və təhlükəsizlik texnikası normalarının tələblərinə uyğunluğunu müəyyən etmək məqsədi ilə, müvafiq təşkilatları və mütəxəssisləri cəlb etməklə öz hesabına onun müstəqil ekspertizasını, həmçinin insanın sağlamlığına təsirini müəyyənləşdirmək məqsədi ilə zərərli maddələrin, xammalın, materialların texnoloji, yangın-texniki, sanitariya-gigiyenik, tibbi-bioloji ekspertizadan və digər nəzarət növlərindən

keçirilməsini sifarişçi və icraçıdan tələb etmək (Əsasnamənin 9.8-ci bəndi);

d) Azərbaycan Respublikasının qanunvericiliyində əmək münasibətləri prosesində işçiyə vurulan maddi ziyan aşkar edildikdə bu bərdə qərar, rəy, arayış vermək (Əsasnamənin 9.9-cu bəndi);

ğ) işçiyə əmək münasibətləri prosesində dəymiş zərərin əvəzinin ödənilməsinin vaxtında icra edilmədiyi hallarda bu məqsədlər üçün ayrılmış vəsaitin təyinatı üzrə xərclənməsi məsələsinə baxmaq (Əsasnamənin 9.10-cu bəndi);

h) qüvvədə olan qanunvericiliyə əsasən müəssisə və təşkilatlarda işçilərə güzəştli pensiya, əlavə məzuniyyət və qısaldılmış iş günü təyin edilməsi üzrə sənədləri yoxlamaq və bu haqda qanunvericiliyə zidd olan əmr və sərəncamların ləğv edilməsi haqqında göstəriş vermək (Əsasnamənin 9.11-ci bəndi);

x) müəssisələrdə əməyin mühafizəsi tədbirlərinin maliyyələşdirilməsi üçün ayrılan vəsaitin təyinatı üzrə istifadə edilməsinə nəzarət etmək (Əsasnamənin 9.12-ci bəndi);

1) əməyin mühafizəsi, təhlükəsizlik texnikası üzrə normativ aktların və dövlət standartlarının hazırlanmasında iştirak etmək (Əsasnamənin 9.13-cü bəndi).

Yuxarıda biz DƏM haqqında Əsasnaməyə və AR ƏM-in normalarına əsaslanaraq DƏM-in əsas hüquqları və əsas vəzifələrini sadaladıq. Gördüyümüz kimi, özünün hüquqi təbiəti etibarilə bunlar, əsasən, yurisdiksiya, hüquq-mühafizə xarakterli hüquqlardır. Bu hüquqların dairəsi və həcmi kifayət qədər genişdir ki, bu da DƏM-in qarşısında qoyulmuş vəzifələri səmərəli surətdə həll etməyə imkan yaradır.

Eyni zamanda, DƏM-in fəaliyyəti, əsasən, mühafizə (qarşısınalma, kökünü kəsmə və s.) normalarına istinad edir¹ və praktik olaraq, DƏM hüquqbərpaedici xarakterli normalara malik deyildir² ki, bu da onun faktiki səmərəliliyini aşağı salır. Bu məqsədlə RF Federal Əmək Müfəttişliyinin RF hökumətinin 28 yanvar 2000-ci il tarixli 78 sayılı Qərarı il təsdiq edilmiş və RF ƏM-ə zidd olmayan həcmdə qüvvəyə malik əsasnaməsi ilə müqayisəli təhlil aparaq. RF ƏM-in 356-cı maddəsində Federal Əmək Müfəttişliyinin əsas səlahiyyətləri, 357-ci maddəsində isə dövlət əmək müfəttişlərinin əsas hüquqları müəyyən olunmuşdur. RF ƏM-in və AR DƏM-in hüquq və vəzifələrinin dairəsini müqayisə edərkən göstərmək olar ki, onlar bir çox cəhətdən üst-üstə düşür, lakin bir prinsipial fərq də diqqət yetirməmək olmaz. DƏM haqqında Əsasnamənin məzmununu təşkil edən hüquq normaları sisteminin təhlili, habelə AR Sənayedə İşlərin Təhlükəsiz Görülməsi və Dağ-Mədən Nəzarəti Agentliyi haqqında Əsasnamənin və digər nəzarət-gözyetirmə orqanlarının əsasnamələrinin təhlili göstərir ki, onlarda hüquqbərpaedici xarakterli normalar yoxdur. Halbuki Rusiya əmək qanunvericiliyinə, daha dəqiqi, yeni RF ƏM-in 357-ci maddəsinə görə, dövlət əmək müfəttişinin işçinin əvvəlki işinə bərpası haqqında göstərişi əmək qanunvericiliyini kobud surətdə pozmuş, məsələn, işçini qanunsuz surətdə başqa işə keçirmiş, yaxud işdən çıxarmış işəgötürən üçün məcburidir.

Bizim fikrimizcə, məsələn, respublikamızda DƏM-in baş əmək müfəttişlərinə belə hüququn verilməsi məqsədəuyğundur. İşçilərin subyektiv hüquqlarının və qanuni mənafelərinin müdafiəsi baxımın-

¹ A.Q.Brato yazır: «Mühafizə normaları özünün mənasına görə insan hüquqlarının pozulması ilə bağlı yarana biləcək ölvərişsiz hüquqi nəticələr haqqında xəbərdar edir, yaxud kiminsə hüquqlarını poza biləcək hərəkətlərin həyata keçirilməsini bir-başa qadağan edir». Вах: Братко А.Г. О правовых запретах в социалистическом обществе//Проблемы теории социалистического права и государства. М., 1977, с. 84-85.

² Касумов А.М. Взаимная материальная ответственность в трудовом праве Азербайджанской Республики. М.: Союз, 2001, с. 115.

dan bu, tamamilə izah olunandır, çünki DƏM və onun bütün orqanları sistemi əmək kollektivlərinə yaxındır, daim işəgötürənlərlə birbaşa əlaqə və qarşılıqlı fəaliyyət saxlayır. Dövlət əmək müfəttişi, işəgötürənlərdən fərqli olaraq, əmək hüququ normalarını yaxşı bilir. Bundan başqa, inzibati müdafiə üsulu işçilərin əmək hüquqlarının və qanuni mənafelərinin məhkəmə müdafiəsi üsulundan fərqli olaraq, bir çox hallarda çeviklik, yəni yaranmış hüquqi problemin sürətli həlli, kağız süründürməçiliyinin olmaması baxımından daha əlverişlidir. Təbii ki, bütün hallarda işçilərin mübahisənin həlli üçün məhkəmə orqanlarına müraciət hüququ saxlanılır (AR ƏM-in 294-cü maddəsi).

Nəzarət-gözyetirmə fəaliyyəti prosesində dövlət əmək müfəttişlərinin fəaliyyəti və bütövlükdə DƏM-in fəaliyyəti bir sıra fundamental prinsiplərə əsaslanır. Belə prinsiplər sırasına aşağıdakıları aid etmək olar: müstəqillik, aşkarlıq, obyektivlik, qanunçuluq və məsuliyyət.

Dövlət əmək müfəttişlərinin müstəqilliyi prinsipinin mahiyyəti bundan ibarətdir ki, onlar öz hüquq və vəzifələrini həyata keçirərkən dövlətin səlahiyyətli nümayəndəsi qismində çıxış edirlər və dövlət orqanlarından və vəzifəli şəxslərdən asılı olmadan, onun müdafiəsi altında olurlar.

Aşkarlıq prinsipi dövlət əmək müfəttişlərinin açıq fəaliyyət göstərdiklərini ifadə edir. Aşkarlıq, həmçinin, işçilərin və işəgötürənlərin, habelə KİV-in qəbul edilmiş qərarlar haqqında məlumatlandırılmasını ifadə edir.

Obyektivlik prinsipi dövlət əmək müfəttişlərindən hüquq pozuntusu faktına aid halların vicdanla, düzgün və hərtərəfli araşdırılmasını, toplanmış sübutlar bazasının kifayətləndiriciliyini tələb edir.

Qanunçuluq prinsipi bundan ibarətdir ki, dövlət əmək müfəttişləri özlərinin fəaliyyətində AR Konstitusiyasını, AR ƏM və əmək haqqında digər qanunvericilik və normativ hüquqi aktları rəhbər tutmalıdırlar.

İşçilərin subyektiv hüquqlarının və qanuni mənafeələrinin dövlət tərəfindən müdafiə hüququ prinsipi AR Konstitusiyasının 57-ci və 60-cı maddələrində təsbitini və təminatını tapmışdır. Nəzarət-gözyetirmə orqanları: Dövlət Əmək Müfəttişliyi və onun vəzifəli şəxsləri; Azərbaycan Respublikası Fövqəladə Hallar Nazirliyinin Dövlət Sənayedə İşlərin Təhlükəsiz Görülməsi və Dağ-Mədən Nəzarəti Agentliyi və onun orqanları, vəzifəli şəxsləri, habelə digər dövlət nəzarət-gözyetirmə orqanlarının vəzifəli şəxsləri özlərinin fəaliyyətində göstərilən konstitusion prinsipi rəhbər tutmağa borcludurlar.

Dövlət müdafiə sistemində nəzarət-gözyetirmə fəaliyyətində, real həyatda mənəvi prinsiplər (əxlaqi prinsiplər): nəzarət edən orqanların və onların nəzarəti altındakı işəgötürənlərin və müəssisələrin, idarələrin, təşkilatların münasibətlərindəki qarşılıqlı hörmət, dürüstlük, vicdanlılıq mühüm rol oynayır.

Nəzarət-gözyetirmə orqanlarının fəaliyyətini tənzimləyən normativ hüquqi aktların təhlili göstərir ki, onlar geniş yurisdiksiya səlahiyyətlərinə malikdir, təqsirli şəxslərin, yəni işçilərin əmək hüquqlarını pozmuş şəxslərin qanunvericiliklə müəyyən olunmuş qaydada inzibati, intizam və cinayət məsuliyyətinə cəlb edilməsi üzrə hakimiyyət hüquqlarına malikdir.

İşəgötürənlərin inzibati məsuliyyəti AR İXM ilə müəyyən olunan məbləğdə pul cəriməsi şəklində ifadə olunur. Belə ki, AR İXM-in 53.2-ci maddəsinə görə, mülkiyyət və təşkilati-hüquqi formasından asılı olmayaraq, müəssisələrin, idarələrin və ya təşkilatların işəgötürənləri tərəfindən işçilərin və iş yerlərinin attestasiyasının keçirilməsi qaydalarının pozulmasına görə yeddi yüz manatdan min iki yüz manatadək miqdarda cərimə qoyula bilər. 54-cü maddəyə əsasən, əməyin mühafizəsi qaydalarının pozulmasına görə min manatdan iki min manatadək miqdarda inzibati cərimə qoyula bilər. İşəgötürən tərəfindən işçilərin iş yerlərində sağlam və təhlükəsiz əməyin mühafizəsi şəraiti ilə təmin edilməməsinə və ya kollektiv müqavilələrdə nəzərdə tutu-

lan tədbirlərin yerinə yetirilməməsinə görə min manatdan iki min manatadək cərimə tətbiq edilir.¹

Əmək qanunvericiliyi normalarının pozulmasına görə cərimə şəklində inzibati məsuliyyət AR İXM-in bir sıra digər maddələrində də nəzərdə tutulmuşdur: kollektiv müqavilənin (sazişin) bağlanmasıdan əsassız olaraq imtina edilməsi (57-ci maddə); kollektiv müqavilənin (sazişin) yerinə yetirilməməsi və ya pozulması (58-ci maddə); kollektiv danışıqların keçirilməsi və kollektiv müqavilənin (sazişin) yerinə yetirilməsinə nəzarəti həyata keçirmək üçün lazım olan məlumatların təqdim edilməməsi (59-cu maddə); tətillərdə iştirak etməyə və ya iştirakdan imtina etməyə məcbur etmə (60-cı maddə) və s.

DƏM haqqında Əsasnamənin 13-cü bəndinə, AR ƏM-in 15-ci maddəsinin altıncı hissəsinə və 235-ci maddəsinin ikinci hissəsinə görə, əmək qanunvericiliyinə əməl olunmasına nəzarəti və gözyetirməni həyata keçirən orqanların və vəzifəli şəxslərin özlərinin səlahiyyətləri çərçivəsində qəbul etdikləri qərar və göstərişlərin icrası məcburidir. Bu qərarlardan qanunla müəyyən olunmuş qaydada məhkəməyə şikayət verilə bilər.

Təəssüf ki, AR ƏM-də inzibati şikayət qaydasını müəyyən edən norma yoxdur, lakin DƏM haqqında Əsasnamənin 18-ci bəndinə görə, əmək müfəttişlərinin qəbul etdikləri qərar və göstərişlərdən verilən şikayətlərə baxan və əsas olduqda onların dəyişdirilməsi, yaxud ləğvi haqqında qərar çıxaran DƏM rəisi belə hüquqa malikdir. Beləliklə, əmək qanunvericiliyi alternativ tabeçilik (idarə aidiyyəti) müəyyən edir.

Özünün hüquqi statusuna görə DƏM-in və digər nəzarət-gözyetirmə orqanlarının vəzifəli şəxsləri dövlət qulluqçularına aiddir. DƏM haqqında Əsasnamənin IV bölməsində göstərilir ki, əmək müfəttişliyinin rəisi, onun müavinləri, şöbə müdirləri (ümumi şö-

¹ Azərbaycan Respublikasının İnzibati Xətalər Məcəlləsi. Bakı: Hüquq ədəbiyyatı, 2009, s.32; 36-37.

bədən, mühasibatdan və kadrlar şöbəsindən başqa), DƏM yerli orqanlarının rəisləri, onların müavinləri və şöbə müdirləri, baş əmək müfəttişləri, əmək müfəttişləri (texniki, sosial-hüquqi, tibbi-sosial müfəttişlər) vəzifəli şəxslərdir.

Dövlət əmək müfəttişləri özlərinin hüquqi statusuna görə dövlət qulluqçusu olaraq «Dövlət qulluğu haqqında» AR Qanununun 20-ci maddəsi ilə nəzərdə tutulmuş məhdudiyətlərə riayət etməyə borcludurlar. Dövlət qulluqçusunun aşağıdakılara ixtiyarı yoxdur:

a) dövlət orqanlarında əlavə ödənişli (əmək qanunvericiliyində nəzərdə tutulmuş qaydada müvəqqəti əvəz edilməsi halları istisna olmaqla), heç bir seçkili və ya təyinatlı vəzifə tutmağa;

b) elmi və yaradıcılıq fəaliyyəti istisna olmaqla, qulluq keçdiyi dövlət orqanı rəhbərinin icazəsi olmadan pedaqoji və başqa ödənişli fəaliyyətlə məşğul olmağa;

c) dövlət orqanının və ya yerli özünüidarə orqanının işləri üzrə üçüncü şəxslərin vəkili olmağa;

ç) dövlət qulluğuna xitam verdikdən sonra Azərbaycan Respublikasının qanunvericiliyi ilə müəyyən edilmiş müddət ərzində öz qulluq fəaliyyətinə aid olan və dövlət sirri və ya qanunla mühafizə edilən digər sirr olan məsələlər barədə informasiyadan üçüncü şəxslərin xeyrinə istifadə etməyə;

d) qulluq keçdiyi dövlət orqanı rəhbərinə bildirmədən xarici ölkənin vəsaiti hesabına oraya getməyə;

e) qulluq vəzifələrini icra etdiyi dövrdə siyasi partiyaların fəaliyyətində iştirak etməyə;

ə) tətillərdə və dövlət orqanlarının işini pozan digər hərəkətlərdə iştirak etməyə;

f) dini təbliğ etmək üçün dövlət qulluqçusunun statusundan istifadə etməyə və dövlət orqanlarının tabeliyindəki obyektlərdə dini mərasimlərin keçirilməsinə rəsmi xarakter verməyə.¹

Dövlət qulluğunun reqlamentinə və əmək müfəttişlərinin vəzifə təlimatlarına riayət etmədikdə onlar üçün bir sıra şəxsi, yaxud əmlak xarakterli əlverişsiz nəticələr yarana bilər. «Dövlət qulluğu haqqında» AR Qanununun 25-ci maddəsinə görə, dövlət qulluqçularının üzərinə qoyulmuş vəzifələrin, habelə yuxarıda sadalanan məhdudiyətlərin (20-ci maddə) icra olunmaması, yaxud lazımınca icra olunmaması intizam məsuliyyəti doğurur. «Dövlət qulluğu haqqında» AR Qanununun 25-ci maddəsinin ikinci hissəsi ilə aşağıdakı intizam tənbehi tədbirləri nəzərdə tutulmuşdur:

1. töhmət;
2. bir il müddətində vəzifə maaşının 5 faizindən 30 faizindək azaldılması;
3. həmin təsnifatdan olan, lakin vəzifə maaşı aşağı olan vəzifəyə keçirilməsi;
4. daha aşağı təsnifatdan olan vəzifəyə keçirilməsi;
5. ixtisas dərəcəsinin bir pillə aşağı salınması;
6. dövlət qulluğundan azad edilməsi.²

İntizam məsuliyyəti ilə yanaşı, dövlət əmək müfəttişləri inzibati məsuliyyətə, zəruri hallarda isə qanunla müəyyən olunmuş qaydada cinayət məsuliyyətinə (25-ci maddənin beşinci hissəsi) cəlb oluna bilər, 25-ci maddənin altıncı hissəsinə görə isə, maddi ziyan vurulmasında təqsirli olan dövlət əmək müfəttişləri maddi məsuliyyətə də cəlb oluna bilərlər.

¹ Dövlət qulluğu haqqında Azərbaycan Respublikasının Qanunu. Bakı: Qanun, 2010, s. 17-18.

² Dövlət qulluğu haqqında Azərbaycan Respublikasının Qanunu. Bakı: Qanun, 2010, s. 22.

Yuxarıda qeyd etdiyimiz kimi, hüquqi məsuliyyətin bütün növləri ölkəmizdə hüquq qaydasını təmin edir, qanunvericiliklə dövlət əmək müfəttişlərinin üzərinə qoyulmuş funksiyaların lazımı surətdə icrası ictimai-əmək münasibətləri sahəsində hüquq qaydasını təmin edir və beləliklə, dolayı surətdə məsuliyyət işçilərin subyektiv hüquqlarının və qanuni mənafeələrinin mühafizəsini və müdafiəsini təmin edən amil, hüquqi təminat kimi çıxış edir.

3.6. İşçilərin subyektiv hüquqlarının və qanuni mənafeələrinin pozulmasına görə işəgötürənin məsuliyyəti onların müdafiəsinin əsas üsullarından biri kimi

Üç müstəqil hüquqi institutdan ibarət RF XIII bölməsinin adını işçilərin əmək hüquqlarının və qanuni mənafeələrinin əsas üsullarının sadalandığı RF ƏM-in 352-ci maddəsinin məzmunu ilə müqayisə edərkən Rusiya qanunvericisinin əmək qanunvericiliyinin pozulmasına görə işəgötürənin məsuliyyətini müdafiə üsullarına aid edib-etmədiyini birmənalı söyləmək olmaz. Hal-hazırda əmək hüququ sahəsində görkəmli mütəxəssislər hələ ki bu mürəkkəb problemə münasibət bildirməmişlər. Eyni zamanda, ümumi hüquq nəzəriyyəsində və bir sıra sahəvi fənlərdə, o cümlədən mülki hüquq elmində və qanunvericiliyin özündə müdafiə üsulları müdafiə tədbirlərinə və məsuliyyət tədbirlərinə ayrılır. Nəzəriyyəçilər arasında bu ideyanı birinci olaraq S.S.Alekseyev özünün bir sıra əsərlərində ifadə etmiş, o, bir çox görkəmli alimlər: N.S.Malein, R.O.Xalfina, V.D.Ardəşkin, M.D.Şindyapina və b. tərəfindən dəstəklənmişdir.

S.S.Alekseyev yazırdı: «Məsuliyyət institutu ilə yanaşı, hüquqda ictimai münasibətlərin mühafizəsinə yönəlmiş daha bir institut – subyektiv hüquqlar və hüquqi vəzifələrin təmin edilməsi insti-

tutu (qısaca «müdafiə tədbirləri») mövcuddur.¹ S.S.Alekseyev özünün «Sosialist dövlətində hüquqi tənzimləmə mexanizmi» adlı başqa bir məşhur əsərində qeyd etmişdir ki, «məsuliyyət, ilk növbədə, hüquq pozucusuna şəxsi, təşkilati, yaxud əmlak məhrumiyyətləri formasında təsiri təmin edir. Müdafiə tədbirlərinin tətbiqi yalnız hüquqi vəzifənin icrasına məcburetmə üçün kifayət etdiyi halda hüquqi məsuliyyət tədbirləri daha dərin məqsəd güdür – hüquq pozucusunun yenidən tərbiyəsi».²

Demək lazımdır ki, ümumi hüquq nəzəriyyəsinə dair ən yeni ədəbiyyatda da S.S.Alekseyevin ideyası elmi araşdırmalar kontekstindən çıxmamışdır. Belə ki, dövlət və hüquq nəzəriyyəsinə dair dərslərdən birində yuxarıda göstərilən iki kateqoriya arasında dəqiq sərhəd qoyulmuşdur. A.M.Şaburov yazır: «Müdafiə tədbirləri pozulmuş hüquqların bərpası və müdafiəsi məqsədilə dövlət məcburetməsi tədbirləridir. Məcburetmənin məqsədi hüquq pozucusunun cəzalandırılması deyil, onun hüquqi vəzifənin icrasına məcbur edilməsi olduğundan, onun vasitəsilə subyektiv hüquq təmin olunur».³

Mülki hüquq mütəxəssisləri də bu məsələyə dair fikirlərini qəti şəkildə ifadə edirlər. A.P.Sergeyev yazır: «Müdafiə tədbirləri və məsuliyyət tədbirləri tətbiqinin əsaslarına, sosial təyinatına və funksiyalarına, realizə prinsiplərinə və bəzi digər məqamlara görə fərqlənir.

Bu zaman belə bir hal ən böyük təcrübi əhəmiyyətə malikdir ki, ümumi qaydaya görə, məsuliyyət tədbirləri müdafiə tədbirlərindən fərqli olaraq, yalnız subyektiv hüququn təqsirli pozucusu barəsində tətbiq olunur və hüquq pozucusunun müəyyən hüquqlardan məhrum edilməsi, yaxud onun üzərinə əlavə vəzifələrin qo-

¹ Алексеев С.С. Общая теория социалистического права. Свердловск, 1964, с. 188.

² Алексеев С.С. Механизм правового регулирования в социалистическом государстве. М.: Юрид. лит., 1966, с. 150.

³ Теория государства и права: Учебник. М.: НОРМА, 2004, с. 268.

yulması kimi əlavə məhrumiyətlərdə ifadə olunur».¹ Vaxtilə O.A.Krasavçikov mülki-hüquqi müdafiə üsullarının məsuliyyət tədbirlərinə və müdafiə tədbirlərinə bölünməsinə dərinlən əsaslandırılmışdı.² V.S.Yem isə bu problemə dair mövqeyini belə ifadə etmişdir: «Səlahiyyətli dövlət orqanlarının tətbiq etdikləri dövlət məcburetması tədbirlərini şərti olaraq iki bloka ayırmaq olar. Birinci bloku mülki-hüquqi məsuliyyət əlamətlərinə malik olmayan dövlət məcburetması tədbirləri təşkil edir. Mülki hüquq elmində onlar sözün dar mənasında müdafiə tədbirləri adlandırılır. İkinci bloku mülki-hüquqi məsuliyyət tədbirləri təşkil edir».³ O da qeyd olunmalıdır ki, mülki hüquqların müdafiəsi üsulları arasında RF MM-in 12-ci maddəsi həm müdafiə (özümüdafiə) tədbirlərini, həm də hüquqi məsuliyyət tədbirlərini, o cümlədən zərərin əvəzinin ödənilməsi, dəbbənin tutulması və s. kimi tədbirləri nəzərdə tutur. AR MM-in 18-ci maddəsi, RF MM-in 12-ci maddəsindən fərqli olaraq, mülki hüquqların müdafiəsinin mümkün üsullarını sadalamasa da, onların geniş yığımını, o cümlədən məsuliyyət tədbirlərini nəzərdə tutur, çünki elə həmin fəsildə, AR MM-in 21-ci maddəsində («Zərərin əvəzinin ödənilməsi») söhbət məhz məsuliyyətdən gedir.

İstər nəzəri, istərsə də təcürbi baxımdan müdafiə tədbirləri ilə məsuliyyət tədbirləri arasında sərhəd qoyulması çox vacibdir, buna görə də bir çox hüquqşünaslar bu iki anlayışın tərifi, heç olmasa, ümumi şəkildə ifadə etməyə çalışmışlar. V.D.Ardəşkin göstərir: «Müdafiə tədbirləri hüquqi vəzifənin yerinə yetirilməməsi və subyektiv hüquqların pozulması faktına cavab reaksiyasıdır. Müdafiə tədbirlərinin təyinatı pozuntuya son vermək..., subyektin

¹ Гражданское право: Учебник. Ч.1. М.: Проспект, 1997, с. 272.

² Красавчиков О.А. Ответственность, меры защиты и санкции в советском гражданском праве. //Сборник уч. трудов. Вып. № 39. Свердловск, 1975, с. 11-12.

³ Гражданское право: В 2 т. Т.1: Учебник. М., 1998, с. 421.

əvvəl onun üzərinə qoyulmuş, lakin yerinə yetirilməmiş hüquqi vəzifənin icrasına məcbur edilməsi yolu ilə normal hüquqi əlaqələri və münasibətləri bərpa etməkdir».¹

Bizim fikrimizə, S.N.Kojevnikov müdafiə tədbirlərinin və məsuliyyət tədbirlərinin fərqləndirilməsinin kifayət qədər dəqiq meyarlarını işləyib hazırlamışdır. Müdafiə tədbirləri və məsuliyyət tədbirləri aşağıdakı əlamətlərə görə fərqləndirilir:

1) əsas istiqamətinə görə (məsuliyyət pozucuya, hüququn müdafiəsi isə yalnız hüquqa malik subyektdə doğru yönəlmişdir);

2) tətbiqinin əsaslarına görə – məsuliyyət yalnız hüquq pozuntusu (cəmiyyətə ziyan vuran təqsirli, mühakiməyə məruz qalan əməl) mövcud olduqda yaranır, hüququn müdafiəsi isə obyektiv hüquqazidd əmələ görə, bir sıra hallarda isə hüquqazidlik olmadıqda da mümkündür;

3) nəzərdən keçirilən kateqoriyaların funksiyalarına və məzmununa görə (hüquqi məsuliyyətin başlıca funksiyası cərimə, cəzavermədir, bərpa tədbirlərinin cəzaverici funksiyası isə hüquqi vəzifənin icrasının, hüququn müdafiəsinin təmin edilməsindən ibarətdir);

4) mühafizə hüquq münasibətinin iştirakçılarının davranışına təsir üsullarına görə (məsuliyyət həmişə şəxsiyyətə mənəvi-psixoloji təsiri nəzərdə tutur və həmişə hüquq pozucusunun qınanması, məzəmmətə, müəyyən məhrumiyyətlərə məruz qalması ilə bağlıdır, hüququn bərpası isə təsir üsullarının daha geniş kompleksinə malikdir, məsələn, hüququn tanınması, onun məcburi icrası).²

Lakin əsas məqsədi hüquq pozucusuna təsir deyil, dövlət məcburetməsinin köməyi ilə pozulmuş subyektiv hüququn bərpası olan müdafiə tədbirlərini fərqləndirmək kifayət qədər mürəkkəbdir. Hər

¹ Ардашкин В.Д. О принуждении по советскому праву//Советское государство и право, 1970, № 7, с. 37-38.

² Кожевников С.Н. Государственное принуждение: особенности и содержание//Советское государство и право, 1978, № 5, с. 52-53.

şey hansı hüquqi məsuliyyət konsepsiyasının əsas götürülməsindən asılıdır. Hüquqi məsuliyyətin izahının əsasında onun cəzaverici, yaxud cərimə funksiyası durduqda fərqləndirmə kifayət qədər sadə şəkildə aparılır. Məsələn, S.N.Bratusun başa düşdüyü kimi, məsuliyyətin geniş izahı əsas götürüldükdə fərqləndirmə, bizim fikrimizcə, praktik olaraq, mümkün deyildir. Xatırladaq ki, S.N.Bratus göstərirdi ki, hüquqi məsuliyyət hüquq pozucusunun barəsində dövlət məcburetməsi tədbirlərinin tətbiq olunduğu və hüquq pozucusunun iradəsinin əksinə olaraq, onun üçün hər hansı əlverişsiz nəticələrin yarandığı istənilən halda mövcud olur.¹ S.N.Bratusun fikrincə, hüquqi məsuliyyət məcburi surətdə icra olunmuş vəzifədir. A.M.Qasımov da oxşar mövqedən çıxış edir. O, praktik olaraq, hüquqi məsuliyyətin geniş konsepsiyasına tərəfdar çıxaraq hesab edir ki, «mövcud hüquq münasibətinin tərəfinin vəzifəni ümumiyyətlə və ya lazımı şəkildə icra etməməsi kənara çıxan davranışın, daha dəqiq desək, qanunun tələblərindən kənara çıxan və bununla da hüquq qaydasına və ümumiyyətlə, ictimai qaydaya zərər (ziyan) vuran davranışın növlərindən biridir. Buna görə də məcburi icra olunmuş vəzifə hüquqi məsuliyyətin bir növüdür».²

Vaxtilə hüquqi məsuliyyətin geniş konsepsiyası əsaslı tənqiddə məruz qalmışdır, bu barədə R.O.Xalfina daha qəti fikir söyləmişdir. Onun fikrincə, vəzifənin icrasına məcburetmə məsuliyyət hesab oluna bilməz, çünki dövlət məcburetməsi yalnız mövcud vəzifənin təmin olunmasına yönəlmişdir, burada hüquq pozuntusunun nəticəsi olan əlavə vəzifə yoxdur, hüquqi məsuliyyət üç əlamətlə bağlıdır: hüquq pozuntusunun mövcudluğu, əvvəlki hüquq münasibətində əlavə vəzifənin mövcudluğu və nəhayət, sanksiya.³

¹ Брагусь С.Н. Юридическая ответственность и законность. М., 1974, с.4.

² Qasımov A.M. Azərbaycan Respublikasının ömürlük hüququnda qarşılıqlı maddi məsuliyyət. Bakı: Bakı Universiteti nəşriyyatı, 2002, s. 43.

³ Халфина Р.О. Общее учение о правоотношениях. М., 1974, с. 4.

Dövlət məcburetməsi tədbirlərinə diferensiasiyalı yanaşmanın tərəfdarları belə bir düsturu əsas götürürlər: hüquq pozuntusu yoxdursa, məsuliyyət də yoxdur.

Onlar məsuliyyəti hüquq normasını pozmuş şəxsin yeni yaranmış əlverişsiz, mənfəət nəticələrinə məruz qalmaq vəzifəsi kimi izah edirlər. Biz A.M.Qasimovun belə bir fikrini bölüşürük ki, «qoruyucu hüquq münasibətinin əsas elementi olan yeni yaranmış (əlavə) vəzifə öz-özlüyündə hələ hüquqi məsuliyyət deyildir, fikrimizcə, yalnız onun real məzmunla doldurulmalı olan hüquqi forması kimi çıxış edir. Başqa sözlə desək, hüquqi məsuliyyət yenidən yaranmış vəzifənin və hüquq pozucusu üçün mənfəət (neqativ) nəticələrin ayrılmaz vəhdətidir».¹

Əmək hüququ elmində müdafiə tədbirlərinin və məsuliyyət tədbirlərinin nisbəti probleminə bəzi alimlər, bir qayda olaraq, başqa məsələləri, o cümlədən maddi, yaxud intizam məsuliyyətini tədqiq edərkən toxunmuşlar. Məsələn, V.N.Smironov hesab edirdi ki, əvvəl mövcud olmuş ümumi yaygın məsuliyyət anlayışının müdafiə tədbirlərinə və məsuliyyət tədbirlərinə bölünməsi sosialist ictimai münasibətlərinin mühafizəsi tədbirlərinin hüquqi təbiətinin öyrənilməsi üçün dərin perspektivə malikdir.² V.N.Kurilov da özünün monoqrafik tədqiqatında müdafiə tədbirlərinin və məsuliyyət tədbirlərinin fərqləndirilməsi zərurətini qeyd edir,³ lakin demək lazımdır ki, o dövrdə işçilərin əmək hüquqlarının müdafiəsinin özümüdafiə kimi üsulu haqqında diskussiyalar üçün zəmin yaranmadığından bu anlayışların fərqləndirilməsi məsələsi də gündəlikdə durmurdu. Y.A.Klenov və V.Q.Malov müdafiə tədbirləri və məsuliyyət tədbirləri arasındakı fərqi qeyd etmişlər. Məsələn, onların

¹ Qasimov A.M. Azərbaycan Respublikasının əmək hüququnda qarşılıqlı maddi məsuliyyət. Bakı: Bakı Universiteti nəşriyyatı, 2002, s. 44.

² Смирнов В.Н. Дисциплина труда в СССР. Л.: изд-во Ленинградского ун-та, 1972, с. 73.

³ Курилов В.И. Личность. Труд. Право. М., 1989, с. 207.

fikrincə, işçinin xərclənməmiş avansı, ezamiyyə üçün ayrılan xərclənməmiş vəsaiti qaytarmağa məcbur edilməsi hüquqi məsuliyyət tədbiri kimi nəzərdən keçirilə bilməz, çünki işçinin üzərinə əlavə vəzifə qoyulmasını nəzərdə tutmur.¹

P.R.Stavisski də bu problemə diqqət yetirərək müdafiə tədbirlərini və məsuliyyət tədbirlərini fərqləndirməyə çalışmışdır. Alim bu iki kateqoriyanın bəzi fərqləndirici əlamətlərini göstərmişdir, özü də o, müdafiə tədbirlərini kifayət qədər geniş aspektdə: həm fəhlə və qulluqçular barəsində, həm də müəssisələr, təşkilatlar, idarələr barəsində tədqiq edir. P.R.Stavisskinin fikrincə, əmək hüququnda müdafiə tədbirləri geniş tətbiq olunur və onlara aşağıdakılar aid edilə bilər:

a) əmək haqqında müqavilələrin qüvvədə olan əmək haqqında qanunvericiliklə müqayisədə fəhlə və qulluqçuların vəziyyətini pisləşdirən şərtlərinin etibarsız hesab olunması;

b) qanunsuz işdən çıxarılmış, yaxud başqa işə keçirilmiş fəhlə və qulluqçuların əvvəlki işinə bərpası;

c) işdən qanunsuz kənar edilmiş fəhlə və qulluqçuların işə buraxılması;

ç) müəssisə müdiriyyətinin fəhlə və qulluqçuların əmək hüquqlarını pozan əmrlərinin ləğvi;

d) işdən çıxarmanın səbəbinin ifadəsinin yanlış, yaxud qüvvədə olan qanunvericiliyə uyğun gəlməyən hesab olunması;

e) fəhlə və qulluqçuların müəssisəyə olan borcunun ödənilməsi məqsədilə müdiriyyət tərəfindən onların əməkhaqqından tutulmalar;

ə) başqa əraziyə iş keçmələri ilə əlaqədar fəhlə və qulluqçuların ödədikləri məbləğin onlardan tutulması;

¹ Кленов Е.А., Малов В.Г. Материальная ответственность рабочих и служащих на предприятии. М., 1968, с. 12.

f) müəssisənin əməkhaqqından, mükafatdan və s. fəhlə və qulluqçulara ödəmədiyi məbləğin onların xeyrinə tutulması;

g) bəzi vəzifəli şəxslərdən onlara qanunsuz ödənilmiş mükafatların tutulması;

ğ) fəhlə və qulluqçuların müəssisənin əmlakına, yaxud məna-fələrinə təhlükə törədən ziyanın qarşısı alınarkən vurulmuş zərərin əvəzinin ödənilməsi.¹

Göstərilən siyahıdan yaxşı görünür ki, müdafiə tədbirlərinin subyektləri qismində əmək hüquq münasibətinin tərəfləri, yəni həm işçi, həm də işəgötürən (təşkilat) çıxış edirlər. Gördüyümüz kimi, RF ƏM-də söhbət yalnız işçilərin müdafiəsi üsullarından gedir. Təqdim olunan siyahıdan isə görünür ki, müdafiə tədbirləri həm əmlak, həm də qeyri-əmlak xarakteri daşıya bilər. P.R.Stavisskinin belə bir mühüm nəticəsi ilə razılaşınaq lazımdır ki, müdafiə tədbirlərinin təyinatı yalnız onların bərpaedici rolundan ibarət deyildir, onlar həm də qarşısıalma (xəbərdarlıq) funksiyasını yerinə yetirirlər. Alim göstərir ki, müdafiə tədbirləri əmək hüquq münasibətinin müvafiq subyektlərinin qanunsuz hərəkətlərinin qarşısının alınmasına yönəlmişdir.²

Artıq yuxarıda qeyd etdiyimiz kimi, işçinin əmək hüquqlarının müdafiəsi tədbirləri və məsuliyyət tədbirləri arasında fərq bundan ibarətdir ki, məsuliyyət tədbirləri digər şəxslərin subyektiv hüquqlarının, yaxud qanuni mənaflərinin pozulmasına yol vermiş təqsirli şəxslər barəsində tətbiq olunur. Müdafiə tədbirləri birinci plana pozulmuş hüququn bərpası zərurətinin irəli sürüldüyü hallarda tətbiq olunur. Geniş aspektdə müdafiə tədbirləri həm işçinin özü, həm də müəyyən dərəcədə işəgötürən üçün mənfə, yaxud əlveriş-

¹ Стависский П.Р. Проблемы материальной ответственности в советском трудовом праве. Киев-Одесса: изд-во «Вишня школа», 1982, с.98-99.

² Стависский П.Р. Проблемы материальной ответственности в советском трудовом праве. Киев-Одесса: изд-во «Вишня школа», 1982, с.100.

siz nəticələrin zərərsizləşdirilməsinə (aradan qaldırılmasına) yönəlmişdir. Məsuliyyət tədbirləri ilk növbədə hüquqazidd hərəkət edən subyekt kimi işəgötürənə qarşı yönəlmişdir, onlar (məsuliyyət tədbirləri), belə demək mümkündürsə, birinci müdafiə mexanizminin hansısa səbəbdən işləmədiyi hallarda «ikinci (törəmə) hüquqi mexanizm», «ikinci (törəmə) hüquqi vasitə», yaxud ikinci mərhələ qismində çıxış edir. Başqa sözlə, müdafiə tədbirləri səmərə verməyəndə, işçinin barəsində hüquqazidd hərəkətlərə yol vermiş işəgötürənə təsir göstərmədikdə, yaxud kifayət etmədikdə özünəməxsus hüquqi təminat qismində çıxış edə biləcək məsuliyyət tədbirləri tətbiq olunur.

Şübhəsiz, müdafiə tədbirləri və məsuliyyət tədbirləri müəyyən dərəcədə qarşılıqlı surətdə əlaqəlidir, onları birləşdirən ümumi əlamət dövlət-hüquqi məcburetmədir. Lakin özümüdafiə kimi müdafiə üsulunun spesifikliyinə diqqət yetirməmək olmaz. A.V.Stremouxov məhz bu hala diqqət yetirərək hesab edirdi ki, «bu növ hüquqi əlamətlərinə görə özümüdafiə hüquqlarının müdafiəsinin bütün qalan məhkəmə və digər yurisdiksiya üsullarından xeyli fərqlənir».¹ Lakin təəssüf ki, müəllif özümüdafiənin fərqləndirici xüsusiyyətlərini göstərmir.

Bizim fikrimizcə, özümüdafiə tədbirləri məsuliyyət tədbirlərindən bütövlükdə müdafiə tədbirlərini və məsuliyyət tədbirlərini fərqləndirən ümumi əlamətlərdən başqa, həm də onunla fərqlənir ki, özümüdafiə həmişə zərərçəkən, yəni subyektiv hüququ pozulmuş işçi tərəfindən həyata keçirilir. Bu zaman zərərçəkən tərəf, bir qayda olaraq, yalnız pozulmuş hüququn bərpasını, normal münasibətlərin (normal hüquqi vəziyyətin) bərpasını, yaxud işəgötürənin hüquqazidd hərəkətlərinə son qoyulmasını tələb edir. Belə ki, məsələn, işçinin işəgötürənin ömri əsasında başqa işə keçirilər

¹ Стремouxов А.В. Человек и его правовая защита. Теоретические проблемы. СПб., 1996, с. 282.

məkdən imtinasının bilavasitə məqsədini pozulmuş subyektiv hüququn bərpası təşkil edir.

Özümüdafiə tədbirlərinin qanunvericiliklə təsbit olunması faktı ilə əlaqədar onlar hüquq-mühafizə vasitələrinə aiddir. Lakin bizim əqidəmizə görə, onların tətbiqi hüquq-mühafizə hüquq münasibətləri doğurmur və deməli, işəgötürənin (hüquq pozucusunun) məsuliyyətə cəlb olunması və onun barəsində hüquqi sanksiyaların tətbiqi məqsədi güdmür.

V.P.Qribanov mülki hüquqların müdafiəsi üsullarını təsnifləşdirərkən onların üç əsas növünü fərqləndirirdi: birincisi, hüquqların özümüdafiəsi imkanı; ikincisi, qanunla müəyyən olunmuş hüquq pozucusuna operativ təsir tədbirlərindən istifadə etmək imkanı; üçüncüsü, hüquq pozucusu barəsində dövlət məcburetməsi tədbirləri tətbiq etmək tələbi ilə səlahiyyətli dövlət, yaxud ictimai orqanlara müraciət etmək imkanı.¹

Dövlət orqanlarının sərəncamındakı vasitələrə analogi surətdə işçi işəgötürənə münasibətdə məcburetmə vasitələrinə malik deyildir, onun işəgötürənə münasibətdə hansısa hakimiyyət səlahiyyətləri, intizam (idarəetmə) hakimiyyəti yoxdur. İşçi yalnız öz imkanlarına, öz gücünə (vasitələrinə) istinad edə bilər, müəyyən dərəcədə işəgötürənin vicdanlılığına, hüquqi mədəniyyətinə ümid bəsləyə bilər. Lakin bunlar artıq özümüdafiənin hüquqi yox, mənəvi-psixoloji aspektləridir. Buna baxmayaraq, onlar da mühüm rol oynayır.

İşçi özümüdafiənin bu və ya digər üsulundan (onların sayı kifayət qədər məhduddur) istifadə etmədən və asılı, tabe insan olaraq öz davranışının nəticələri haqqında düşünərkən güclü psixoloji və əsəb gərginliyi, mənəvi həyəcan keçirir. Bu mürəkkəb vəziyyətdə işçi icazə verilən çərçivədən, özümüdafiənin qanunvericiliklə müəyyən edilmiş sərhədlərindən kənara çıxma və əmək hüquq münasibətlərinin pozulması ilə əlaqədar onlar hüquq-mühafizə vasitələrinə aiddir. Lakin bizim əqidəmizə görə, onların tətbiqi hüquq-mühafizə hüquq münasibətləri doğurmur və deməli, işəgötürənin (hüquq pozucusunun) məsuliyyətə cəlb olunması və onun barəsində hüquqi sanksiyaların tətbiqi məqsədi güdmür.

¹ Грибанов В.П. Осуществление и защита гражданских прав. М.: Статут, 2001, с. 298-305.

sibotinin digər tərəfi – işəgötürən barəsində hüquqazidd hərəkətlərə yol verə bilər. İşəgötürənin törətdiyi, işçinin qanuni hüquqlarını pozan hüquqazidd hərəkət (məsələn, qanunsuz əmr, yaxud qanunsuz şifahi sərəncam) işçinin müdafiə üçün səlahiyyətli dövlət orqanlarına müraciət etməsi halında işəgötürənin hüquqi məsuliyyətə cəlb edilməsi üçün əsas qismində çıxış edə bilər, işçinin müdafiə üçün həmin orqanlara müraciət etməməsi halında isə işəgötürənin məsuliyyəti yalnız ehtimal olunur.

Hüquqi məsuliyyət yalnız hüquq pozuntusu faktının özünün müəyyən edilməsindən sonra mümkündür. AR ƏM-in 310-cu maddəsinə görə, istər işçilər, istər işəgötürənlər, istərsə də başqa fiziki şəxslər bu Məcəllə ilə və əmək qanunvericiliyi sisteminə daxil olan digər normativ hüquqi aktlarla müəyyən olunmuş hüquqları pozmağa, onları hər hansı şərtlə və ya qaydada məhdudlaşdırmağa, habelə bu hüquqlardan sui-istifadə etməyə, əmək müqaviləsi ilə müəyyən edilmiş öhdəlikləri, vəzifə funksiyasını yerinə yetirməməyə görə qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada maddi, intizam, inzibati və cinayət məsuliyyəti daşıyırlar.¹ Belə ki, əmək hüquq münasibətinin mövcudluğu ilə bağlı daha bir xüsusiyyətə diqqət yetirməmək olmaz. Məsələn burasındadır ki, başlıca, yaxud əsas subyektlər: işçi və işəgötürən bazar şəraitində bəri başdan bərabər hüquqlu ola bilməz. Qanunvericilik yalnız göstərilən subyektlərin bu faktiki vəziyyətini təsbit edərək işəgötürənə əmək prosesinin idarə olunması üzrə hakimiyyət səlahiyyəti, o cümlədən intizam hakimiyyəti verir. Fikrimizcə, bununla əlaqədar əmək hüququ elmində təşəkkül tapmış əmək hüquq münasibəti tərəflərinin qarşılıqlı hüquq və vəzifələrinin balansı haqqında təsəvvürlərin əksini iddia etmək üçün kifayət qədər əsas mövcuddur. Qeyd etmək olar ki, əmək qanunvericiliyi ictimai münasibətlərin bu növünü tənzimləyərkən yalnız həmin obyektiv surətdə mövcud olan bərabər-

¹ Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakt: Qanun, 2010, s. 224.

sizliyi hamarlayır, bununla da təşəkkül tapmış sivil ictimai sistem çərçivəsində onları nizamlayır. Buna görə də işəgötürən və işçi artıq əmək müqaviləsinin bağlanması mərhələsində yalnız iqtisadi cəhətdən bərabər olmayan tərəflər kimi deyil, həm də əmək prosesində özünün faktiki vəziyyətinə görə bərabər olmayan tərəflər kimi çıxış edir. Məhz bu hal iqtisadi amillə yanaşı, müəyyən dərəcədə işəgötürənə əmək müqaviləsi bağlanarkən öz şərtlərini diktə etməyə imkan verir. Əmək qanunvericiliyinin bir sıra maddələrində işçiyə münasibətdə heç də məsuliyyət tədbiri sanksiya deyil, məcburetmə tədbirləri, yaxud məcburetmə xarakterli tədbirlər nəzərdə tutulmuşdur. Belə ki, məsələn, AR ƏM-in 62-ci maddəsində («İşçinin işdən kənar edilməsi») deyilir ki, «işəgötürən... mülkiyyətçinin və işçilərin mənafeyini qorumaq, baş verə biləcək əməyin mühafizəsi qaydalarının pozulmasının qarşısını almaq və əmək intizamını təmin etmək məqsədi ilə işçini müvafiq iş vaxtı ərzində işdən kənar edə bilər».¹ Qeyd etmək maraqlıdır ki, qanunvericimiz işçinin işdən kənar edilməsini yalnız mülkiyyətçinin, yəni işəgötürənin deyil, həm də işçinin özünün müdafiə üsulu hesab edir. Yəqin ki, qanunverici ilə razılaşmaq lazımdır, çünki işçi alkoqollu içkilər, narkotik vasitələr və psixotrop, toksik və digər zəhərli maddələr qəbul edərək sərxoş vəziyyətdə işə gələrkən işdən kənar edildikdə belə kənaretmə həqiqətən işçinin sağlamlığının mühafizəsinə və həyatının qorunmasına yönəlmişdir. Yaxud qüvvədə olan qanunvericilikdən başqa misal gətirək, məsələn, AR ƏM-in 60-cı maddəsi («İşəgötürənin təşəbbüsü ilə başqa işə müvəqqəti keçirmə») işəgötürənə istehsalat zəruriyyəti halında işçiləri müvəqqəti surətdə, bir aya qədər olan müddətə əmək müqaviləsi ilə şərtləşdirilməmiş işə keçirmək hüququ verir.

Belə başqa işə keçirmə işçinin razılığı olmadan həyata keçirilir və buna görə də məcburetmədən söz açıla bilər. Məsuliyyət tədbirləri və dövlət məcburetməsinin digər tədbirləri arasında fərqi

¹ Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı: Qanun, 2010, s. 77.

O.S.İoffe də görmüşdür. O.S.İoffe yazır: «Dövlət... tətbiq etdiyi istənilən məcburetmə tədbiri deyil, yalnız hüquq pozucusunun davranışının mühakiməsinə əsaslanan dövlət məcburetməsi tədbirləri məsuliyyət tədbirləri sırasına aid edilə bilər».¹

Yuxarıda deyildiyi kimi, işgötürənin məsuliyyəti mühafizə hüquq münasibəti çərçivəsində mümkündür, tətbiq olunmuş hüquqi sanksiyalar nəticəsində işgötürən şəxsi, yaxud maddi xarakterli əlverişsiz nəticələrə, müxtəlif məhrumiyətlərə məruz qalmağa borcludur. Lakin xüsusilə hansısa səbəblərdən işçinin işgötürən tərəfindən pozulmuş subyektiv hüququ, yaxud qanuni mənafeyi bərpa edilmədikdə işçi işgötürənin cəzalandırılmasına məsbət yanaşa, yaxud müəyyən mənəvi razılıq əldə edə bilər. Məsuliyyət tədbirləri (cəza) öz-özlüyündə subyektiv hüququn bərpasına gətirib çıxara, onun əvvəlki vəziyyətini bərpa edə bilməz.

Özümüdafiə tədbirlərinin tətbiqi nəticəsində, başlıca olaraq, işçinin pozulmuş subyektiv hüquqlarının bərpası əldə edildiyi halda, məsuliyyət tədbirləri təqsirli şəxsin cəzalandırılması və ictimai qaydanın (hüquq qaydasının) bərpası məqsədi güdür. Bu mənada məsuliyyət də özümüdafiə vasitəsidir, lakin o, bütün cəmiyyətin özümüdafiə vasitəsidir.

İctimai mənafelər baxımından, ictimai hüquq qaydasının möhkəmləndirilməsi baxımından hüquq pozuntusu törətmiş şəxsin, yəni hüquqazidd davranışda təqsirli şəxsin hüquqi məsuliyyətə cəlb edilməsi, ümumi qaydaya görə, nəinki məqsədəuyğundur, həm də zəruridir. Bununla əlaqədar R.İyerinqin sözlərini iqtibas gətirməyin müəyyən mənası vardır. O yazırdı ki, «həyasız, şəxsiyyətə toxunan qanunsuzluğa, yəni şəxsi təhqir xarakterinə malik hüquq pozuntusuna müqavimət vəzifədir. Bu, hüquqa malik şəxsin öz-özü qarşısında vəzifəsidir, çünki bu, mənəvi özünüqoruma davranışdır, cəmiyyətə münasibətdə vəzifədir, hüququn mövcudluğunun zəruri şərtidir».²

¹ Иоффе О.С. Ответственность по советскому гражданскому праву. Л., 1955.

² Иеринг Р. Борьба за право. М., 1991, с. 16.

İşçilərin əmək hüquqlarının pozulmasına görə işəgötürənin məsuliyyət tədbirlərinin və müdafiə tədbirlərinin, xüsusilə özümü-dafiə tədbirlərinin nisbəti məsələsi hələ mövcud normativ materialın işlənməsi və öyrənilməsi mərhələsindədir və əmək hüququ elmi tərəfindən həllini gözləyir.

Problemləli və ən mürəkkəb, buna görə də mübahisəli aspektlərdən birini, başlıca olaraq, bərpa, bəzən isə qarşısınıalma (xəbərdar etmə) funksiyasını yerinə yetirən müdafiə (özümüdafiə) tədbirlərini maddi məsuliyyət, bu halda işəgötürənin maddi məsuliyyəti funksiyaları ilə nisbəti təşkil edir. Onu tədqiq etmiş alimlərin fikrincə, maddi məsuliyyət, onun digər funksiyaları ilə yanaşı, bərpaedici funksiyaları da yerinə yetirir. Y.S.Belinski yazırdı ki, bərpaedici funksiya əmlak münasibətlərinin bütün növlərinə xasdır.¹

P.R.Stavisski hesab edir ki, maddi məsuliyyət aşağıdakı funksiyaları yerinə yetirir: kompensasiya, tərbiyəvi-preventiv, mühafizə və stimullaşdırma.² A.M.Qasimov isə hesab edir ki, «qarşılıqlı maddi məsuliyyət – qüvvədə olan əmək qanunvericiliyi (müqavilə) ilə nəzərdə tutulan, hüquq pozucusunun vəsaiti hesabına vurulmuş əmlak ziyanının (zərərinin) ödənilməsi məqsədi ilə əmək hüquq münasibəti tərəflərindən birinə tətbiq edilən (işçiyə və ya işəgötürənə) sanksiyadır (dövlət məcburetməsi tədbiridir)».³ Beləliklə, əmlak (mülki-hüquqi) məsuliyyət kimi, maddi məsuliyyətin təyinatı itirilmiş əmlakın əvəzinin ödənilməsindən: onun bərpa, yaxud kompensasiya olunmasından ibarətdir. Buna görə də təsadüfi deyil ki, ümumi hüquq nəzəriyyəsində mütəxəssislər hü-

¹ Белинский Е.С. Материальная ответственность рабочих и служащих. Киев-Донецк: изд-во «Вища школа», 1984, с. 53-62.

² Ставицкий П.Р. Проблемы материальной ответственности в советском трудовом праве. Киев-Одесса: изд-во «Вища школа», 1982, с. 71.

³ Qasimov A.M. Azərbaycan Respublikasının əmək hüququnda qarşılıqlı maddi məsuliyyət. Bakı: Bakı Universiteti nəşriyyatı, 2002, s.143.

quqbərpaedici (kompensasiya) funksiyasını müstəqil funksiya kimi fərqləndirirlər.¹

Alimlərin yuxarıda iqtibas gətirilən fikirləri yalnız əmək hüququnda müdafiə (özümüdafiə) və məsuliyyət tədbirlərinin fərqləndirilməsi məsələsinin mürəkkəbliyini nəzərə çarpdırır. Buna görə heç də təsadüfi deyil ki, elmi ədəbiyyatda müdafiə tədbirlərinin və məsuliyyət tədbirlərinin xüsusilə və ilk növbədə maddi və əmlak məsuliyyətindən fərqləndirilməsinə qarşı etirazlar mövcud olmuşdur. A.F.Çerdantsev və S.N.Kojevnikov vaxtilə yazırdılar ki, belə fərqləndirmə təcrübi əhəmiyyətə malik deyildir. Lakin ədalət naminə qeyd olunmalıdır ki, o dövrdə nə mülki, nə də əmək qanunvericiliyinə müasir təfsirdə özümüdafiə kimi nadir müdafiə üsulu məlum idi. AR ƏM-in 196-cı maddəsinin («İşçiyə dəymiş maddi ziyanın məbləğinin müəyyən edilməsi və ödənilməsi qaydası») və 197-ci maddəsinin («İşçiyə dəymiş maddi ziyanın ödənilməsinə baxılma qaydası») mənasından çıxış etdikdə, işəgötürənin maddi məsuliyyəti işçinin ərizəsi (tələbi) üzrə işəgötürən tərəfindən könüllü əsaslarla həyata keçirilə bilər. Qanunverici ərizəyə (tələbə) işəgötürən tərəfindən baxılmalı olduğu müddəti müəyyən etmişdir, işəgötürənin AR ƏM-in 197-ci maddəsində müəyyən olunmuş 15 günlük müddəti pozması, yaxud həmin müddətdə yazılı formada cavab alması halında işçinin bilavasitə məhkəməyə müraciət etmək hüququ vardır. Beləliklə, işçinin yazılı tələbi (ərizəsi), bizim təsəvvürümüzdə görə, işçilərin əmək hüquqlarını özümüdafiəsinin növlərindən birini təşkil edir. İşəgötürənin işçinin tələbinə müsbət cavab verməməsi və onun maddi ziyanın əvəzinin ödənilməsi hüququnun bərpası üçün məhkəməyə müraciət etməsi halında isə hüquq-mühafizə münasibəti (mühafizə hüquq münasibəti) yaranır, deməli, işəgötürən üçün əmlak sanksiyası, əmlak məsuliyyəti yarana bilər.

¹ Теория государства и права: Учебник/Под ред. В.М.Корельского и В.Д.Перевалова. М.: изд.группа. НОРМА-ИНФРА-М., 1998, с. 421.

IV FƏSİL

AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASININ QÜVVƏDƏ OLAN ƏMƏK QANUNVERİCİLİYİNƏ GÖRƏ FƏRDİ ƏMƏK MÜBAHİSƏLƏRİNİN HƏLLİNİN HÜQUQİ MEXANİZMİ

4.1. Fərdi əmək mübahisələrinin mənşəyi, anlayışı və funksional təyinatı

Azərbaycan Respublikasının qüvvədə olan əmək qanunvericiliyindən fərqli olaraq, RF ƏM-in 352-ci maddəsində işçilərin əmək hüquqlarının müdafiəsi üsulları təsbit olunmuşdur. Lakin təəssüf ki, aşağıdakı üsullar RF ƏM-in 352-ci maddəsində göstərilmiş əsas üsullar sırasından kənar qalır: işçilərin əmək hüquqlarının məhkəmə qaydasında müdafiəsi, fərdi və kollektiv əmək mübahisələrinin həllinin mövcud qaydası. Əksər görkəmli əməkşünas alimlər belə hesab edirlər ki, məhkəmə müdafiəsi, habelə əmək mübahisələrinə baxılmasının mövcud qaydası ənənəvi olaraq işçilərin əmək hüquqlarının müdafiəsinin əsas üsullarına aiddir. Məsələn, T.A.Nesterova bununla bağlı göstərir: «RF ƏM-in müvafiq bölməsinin mövcud redaksiyası (ilk növbədə RF ƏM-in 352-ci maddəsi nəzərdə tutulur) müdafiənin mahiyyətini kasadlaşdırır. Bu siyahının qəti xarakteri böyük etiraz doğurur. Daha sonra həmin müəllif yazır ki, aşkar boşluqlar mövcuddur. Təsbitini tapmış siyahı RF Konstitusiyasının tələblərinə tam uyğun gəlmir, çünki Konstitusiyada vətəndaşların müdafiə hüququ bilavasitə təs-

bit olunmuşdur».¹ S.Y.Çuça da qeyd edir ki, «əmək hüquqlarının məhkəmədə müdafiəsi müdafiə üsullarından birinə aid edildiyindən əmək mübahisələri komissiyalarının fəaliyyəti də hüququn müdafiəsi üsulu hesab olunmalıdır».²

Fərdi əmək mübahisələrinin həllinin müəyyən anlayışlar aparatını ehtiva edən mexanizmində sistemyaradıcı mövqə əmək mübahisələri anlayışına məxsusdur. Lakin hüquqi kateqoriya kimi əmək mübahisələrinin anlayışına keçməzdən əvvəl əmək mübahisələri haqqında qanunvericiliyin inkişaf, təşəkkül və formalaşma prosesinin, habelə alimlərin baxış və konsepsiyalarının üzərində qısaca dayanmağa ehtiyac duyulur. Qeyd etmək lazımdır ki, fərdi əmək mübahisəsinin müasir anlayışından əvvəl «əmək münaqişəsi» anlayışı gəldiyindən, daha ümumi «sosial münaqişə» anlayışının xüsusi halı olan bu anlayışın üzərində dayanmaq zəruridir.

Ümumi şəkildə fərdi əmək mübahisələrinin (əmək münaqişələrinin) və bütövlükdə sosial münaqişələrin mənşəyi ziddiyyətli olsa da, ümumiyyətlə ictimai inkişaf irəliləyiş xarakterinə malikdir. Fəlsəfə ensiklopedik lüğətində deyilir ki, «ziddiyyət predmet və təzahürlərin bir-birini istisna edən, eyni zamanda daxili vəhdət təşkil edən və bir-birinə nüfuz edən əks cəhət və meyillərinin qarşılıqlı fəaliyyəti olub, obyektiv aləmin və idrakın hərəkətinin və inkişafının mənbəyi kimi çıxış edir».³

Rusiya sosioloji ensiklopediyasında qeyd olunur: «Sosial ziddiyyətlər bir-birini istisna edən əks sosial münasibətlərin qarşılıqlı fəaliyyəti olub, mənafe və məqsədlərin üst-üstə düşməməsi ilə

¹ Нестерова Т.А. Защита трудовых прав в России: юридическая сущность и приоритетная роль государственных органов. Дис. докт. юр. наук. Пермь, 2005, с. 97, 99.

² Чуча С.Ю. Участие представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров//Трудовое право, 2004, № 11, с. 25.

³ Философский энциклопедический словарь. М.: Советская энциклопедия, 1983, с. 545-546.

bağlıdır».¹ Qeyd etmək lazımdır ki, sosial ziddiyyətlər sosial münaqişələrin mənbəyini təşkil edir, sosial ziddiyyətlər sosial münaqişələri qidalandıran mühitdir, lakin sosial ziddiyyətlərin bütün növləri və halları sosial münaqişə doğurmur. Elə həmin nəşrdə sosial münaqişənin ümumi tərifı verilir: «Sosial münaqişə sosial təzahür olub, məzmunu insanların münasibət və hərəkətlərinin inkişafı və onların ziddiyyətlərinin həlli prosesindən ibarətdir. O, ilk növbədə cəmiyyətin sosial-iqtisadi və konkret-tarixi inkişafının obyektiv qanunauyğunluqları ilə şərtlənir. Onun dinamikası qarşılıqlı dialektik əlaqədə olan iki formaya malikdir: 1) açıq-aşkar zidd hərəkətlər; 2) istər fərdi, istərsə də qrup səviyyəsində təzahür edən gizli zidd hərəkətlər».²

Hal-hazırda sosial münaqişələrin təbiəti və səbəbləri yaxşı öyrənilmişdir, praktik olaraq sosial münaqişələr nəzəriyyəsi yaradılmışdır. Alimlərin bir çox nəsiləri – hüquqşünaslar, politoloqlar, iqtisadçılar, sosioloqlar və b. ona böyük töhfə vermişlər. Bu, aydındır, çünki sosial münaqişələr, demək olar, həmişə ictimaiyyətin diqqət mərkəzində durur. Marksizm sosial münaqişələr nəzəriyyəsinə böyük töhfə vermişdir. Məlum olduğu kimi, sosial münaqişələr haqqında təlim kimi marksizmin nüvəsini sinfi mübarizə təşkil edir. K.Marksın fikrincə, kapitalizm sistemi çərçivəsində onun məhsuldar qüvvələri ilə istehsal münasibətləri arasında obyektiv ziddiyyətlər yaranır. Belə ziddiyyətin başlıca tərəflərini kapitalizm cəmiyyətinin iki əsas sinfi olan burjuaziya və fəhlə sinfi təşkil edir. Bu ziddiyyət barışmaz, antaqonist xarakter daşıyır və sinfi mübarizəyə gətirib çıxarır. Sinfi mübarizə inqilabla və mülkiyyət formasının dəyişməsi, münaqişəsiz ictimai sistemin qurulması ilə başa çatmalıdır.

Müasir Qərb ədəbiyyatında sosial münaqişələrin Amerika alimi Lyuis Kozer tərəfindən təklif olunmuş və ictimai elmlər sahəsində bir

¹ Российская социологическая энциклопедия. М.: НОРМА, 1998, с. 425.

² Российская социологическая энциклопедия. М.: НОРМА, 1998, с. 217-218.

çox ensiklopediya və lüğətlərə daxil olmuş tərifi kifayət qədər geniş yayılmışdır. Onun fikrincə, münaqişə dedikdə «dəyərlər uğrunda mübarizə və müəyyən sosial statusa, hakimiyyətə və hamıya kifayət etməyən maddi nemətlərə iddialar, münaqişə tərəflərinin məqsədlərini rəqibin zərərsizləşdirilməsinin, ona ziyan yetirilməsinin, yaxud onun məhvinin təşkil etdiyi mübarizə»¹ başa düşülməlidir.

L.Kozer göstərirdi ki, münaqişəli münasibətlərin mövcud olmadığı sosial qruplar ola bilməz, sosial münaqişələr sosial sistemlərin dayanıqlığının təmin edilməsində müsbət əhəmiyyətə malikdir: «Münaqişə daxilində yarandığı sistemə münasibətdə həmişə disfunkional deyildir, çox vaxt həmin sistemin qorunub saxlanması üçün münaqişə zəruri olur... Çəkindirilən düşmən emosiyaların sərbəst surətdə çıxmasını təmin etməklə münaqişə qrup münasibətlərinin qorunmasına xidmət edir».

Onun fikrincə, bütün cəmiyyətin sabitliyi mövcud olan münaqişə münasibətlərinin sayından və həmin münasibətlər arasında əlaqələrin tiplərindən asılıdır: «Sərbəst strukturlaşmış cəmiyyətdə çox vaxt münaqişələrin mövcud olmaması ilə eyniləşdirilən sabitlik qismən müxtəlif səviyyəli və müxtəlif istiqamətli münaqişələrin daimi kəsişməsinin məhsulu hesab oluna bilər... Bir münaqişə qrupu iki düşmən düşərgəyə ayırdıqda isə – bu, ilk növbədə, qapalı qruplarda ehtimal olunur – münasibətlərdəki bircə çat təməl uzlaşmanı sual altında qoyaraq, qrupun gələcək mövcudluğuna real təhlükə yarada bilər». Bütövlükdə L.Kozer sosial birliyin möhkəmləndirilməsində, cəmiyyətin qorunub saxlanılmasında münaqişənin müsbət rolunu qeyd edirdi.

Digər alim R.Darendorf özünün sosial münaqişələr nəzəriyyəsinə yaratmışdır. Həmin nəzəriyyə marksizmdən və digər nəzəriyyə

¹Человек и общество: Краткий энциклопедический словарь-справочник (политология). Ростов-на Дону, 1997, с. 205-206.

yələrdən bununla fərqlənir ki, münaqişə cəmiyyətdəki bütün dəyişikliklərin hərəkətverici qüvvəsi hesab olunur və bu mənada sosial münaqişələr ictimai tərəqqinin və inkişafın ayrılmaz dominantını təşkil edir. R.Darendorf belə hesab edirdi ki, cəmiyyət yalnız inqilabın köməyi ilə deyil, həm də təkamül yolu ilə dəyişdirilə bilər. O hesab edirdi ki, «sosial münaqişələr prinsip etibarilə qəti surətdə aradan qaldırılaraq həll edilə bilməz, münaqişələrin həllindən deyil, tənzimlənməsindən danışmaq daha yaxşıdır».¹

Yuxarıda deyilənlərə yekun vuraraq qeyd etmək zəruridir ki, sosial münaqişələrin müxtəlif nəzəriyyələrində (konsepsiyalarında) açıqlanmış bir çox müddəalar, baxışlar və ideyalar öz əhəmiyyətini müasir ictimai elmlər, hüquq elmi, o cümlədən əmək hüququ elmi üçün də saxlamaqdadır. Lakin qeyd etməyə dəyər ki, yuxarıda göstərilən müddələrdə, nəzəriyyələrdə, sosial münaqişələr əsasən pozitiv funksiyalar aspektində, konstruktiv təzahür kimi nəzərdən keçirilir. Bizim fikrimizcə, belə yanaşma birtərəfli-dir, çünki onların mənfəi, destruktiv aspektinə diqqət yetirilmir. Halbuki münaqişələrə cəlb olunmuş tərəflərin biri, bəzən isə hər ikisi maddi və mənəvi itkilərə məruz qalır, çünki sosial münaqişələr həm də müəyyən dağıdıcı qüvvəyə malikdir.

Ən müxtəlif təzahür sahələrində münaqişə vəziyyəti üçün xarakterik olan bir sıra digər əlamətləri də qeyd etmək olar.

Birincisi, münaqişənin yaranmasının zəruri şərtini ən azı iki tərəfin mövcudluğu təşkil edir. Bu keyfiyyətdə fərdlər, insan qrupları, siniflər və s. çıxış edə bilər. Lakin bu əlamət münaqişənin həmişə iki tərəfinin mövcudluğunu ifadə etmir. Tərəflərin sayı daha çox ola bilər, lakin yalnız iki tərəf mövcud olduqda münaqişənin yaranması imkanından söz açmaq olar. Qeyd etməmək olmaz ki, münaqişənin inkişafı prosesində tərəflərin qütbləşməsi, tamın ən

¹ Дарендорф Р. Элементы теории социального конфликта // Социологические исследования, 1994, № 5, с. 147.

azı iki qarşı duran hissəyə bölünməsi meyli tipikdir. Öz növbəsində, qarşı duran tərəflərin hər biri özü münaqişə vəziyyətində olan mürəkkəb quruluşa malik ola bilər.

İkincisi, münaqişələrin yaranmasının zəruri şərtini maddi və ya mənəvi nemətlərin «çatışmazlığı», yəni onların sayının məhdudluğu, bütün arzu edənlərin onlara olan tələbatını tam ödəyə bilməməsi təşkil edir. Özü də çatışmazlıq müxtəlif növlərə aid ola bilər. Bunlar əşyalar, sərvətlər, maddi və mənəvi nemətlər, habelə vəzifələr, imtiyazlı iş yerləri, sosial funksiyalar, ictimai rollar və s. ola bilər.

Üçüncüsü, münaqişə yalnız tərəflərin bir-birinin hesabına məqsədə çatmağa, yaxud fayda götürməyə çan atdığı hallarda yaranır. Bu vəziyyətdə bir tərəfin uğuru mütləq digər tərəfin uğursuzluğunu ifadə edir. Buna görə də münaqişə tərəfləri hər vaxtlə əks tərəfi ləğv etməyə, ya da ən azı nəzarət altına almağa çalışırlar. Demək olar ki, hər bir münaqişədə mövcud olan və daha bir qaydanın ifadə olunması zərurətini şərtləndirən şəxsi, insani element buradan irəli gəlir.

Dördüncüsü, sosial münaqişə mənafeləri bir-birini istisna edən, əks xarakter daşıyan iki tərəfin açıq qarşıdurması, yaxud açıq toqquşmasıdır.

Məlum olduğu kimi, sosial münaqişələrin təzahürü müxtəlifdir, lakin sosial münaqişələr özünəməxsus olub, təzahür sahəsindən asılı olaraq spesifikliyə malikdir. Bu baxımdan əmək sahəsində, daha dəqiqi, qeyri-müstəqil, asılı əmək sahəsində münaqişələr də istisna təşkil etmir.

Lakin «əmək sahəsində sosial münaqişə və ya əmək münaqişələri və əmək mübahisələri nədir» sualını cavablandırmazdan əvvəl bu aspekt üzrə qanunvericiliyin inkişaf prosesini izləmək zəruridir.

Kapitalist münasibətlərinin inkişafı ölkəmizdə cəmiyyətin qütbləşməsini, iki düşmən sinfə ayrılmasını şərtləndirmişdir ki, bu da fabrik qanunvericiliyinin təşəkkülünə və tədricən formalaşdırılmasına səbəb olmuşdur. İ.İ.Şelımagin qeyd edirdi ki, fab-

rik-əmək qanunvericiliyi iri fabrik sənayesinin zəruri məhsuludur, lakin o, yalnız müəyyən inkişaf mərhələsində kapitalizmin məhsulu olmayıb, həm də fəhlə sinfinin şüurluluq və mütəşəkkillik dərəcəsinin göstəricisidir.¹ Fabrik-zavod qanunvericiliyi fəhlə sinfinin və burjuazianın kəskin mübarizəsində formalaşmışdır. Fəhlələrin sahibkarlarla mübarizəsi xüsusilə kəskin forma kəsb etdikdə bu vəziyyətə hökumət müdaxilə etmiş və nəticədə əmək şəraiti və yaranan münaqişələrin həlli qaydası haqqında münaqişələr meydana çıxmışdır. Fəhlələr və fabrik-zavodların müdiriyyəti arasında yaranan əmək münaqişələri, bir qayda olaraq, tətillərlə müşayiət olunurdu. İşçilər və işəgötürənlər arasında mübahisələrə isə çox nadir hallarda məhkəmə orqanlarında baxılırdı. N.V.Mitroxinanın fikrincə, bunun səbəbi əmək münasibətləri zəminində yaranan xırda mübahisələr üçün mülki prosesin uzunmüddətli, mürəkkəb və bahalı olması ilə bağlı idi. Ümumi məhkəmələr onların həllinə uyğunlaşdırılmamışdı, çünki həmin məhkəmələr təsərrüfat müəssisələrinin daxili quruluşu, işçilərin və işəgötürənlərin hüquqi baxışları və onların qarşılıqlı münasibətlərinin həqiqi xarakteri ilə tanış deyildi. Məhz buna görə də işçilər və işəgötürənlər məhkəmə orqanlarının müdafiəsinə çox həvəssiz müraciət edirdilər.²

XIX əsrin əvvəllərində Rusiyada fabrik-zavod fəhlələrinin vəziyyətinin yaxşılaşdırılmasına yönələn bir neçə qanun layihəsi işlənib hazırlanmışdı. Həmin sənədlərdə, o cümlədən, məişət şəraiti sahəsində muzzdlu işçilərin mənafeələrinin ədalətlə nəzərə alınmasının təmin edilməsinə cəhd göstərilmişdi.

Tədricən alimlər də dərk edirdilər ki, fabrik-zavod fəhlələrinin mənafeələrini qanunların köməyi ilə burjuə dövləti müdafiə etməli-

¹ Шелымагин И.И. Фабрично-трудовое законодательство в России. М., 1947, с. 5-6.

² Митрохина Н.В. Первые нормативные акты Советской власти о рассмотрении трудовых споров//История государства и права, 2000, № 4, с. 23.

dir. L.S.Tal yazırdı ki, vaxtında əməkhaqqı almamış fəhləyə bir ay müddətində müqavilənin ləğvi və məhkəmə qaydasında ödəmənin tələb edilməsi hüququ verilməlidir.¹ Sənaye Əməyi Nizamnaməsi (1913-cü il) muzzdu əmək münasibətlərinin hüquqi tənzimlənməsi və fəhlə sinfinin və burjuaziyanın mənafeələrinin hüquqi ifadəsi baxımından müstəsna dərəcədə mühüm rol oynamışdır. S.A.İvanovun fikrincə, «Sənaye Əməyi Nizamnaməsi əmək münasibətlərinin müxtəlif sahələrini tənzimləmiş və sovet hakimiyyətinin hər iki məcəlləsinin (1918-ci və 1922-ci illər) sələfi olmuşdur. Sənaye Əməyi Nizamnaməsinin bir çox normativ müddəaları sovet qanunları tərəfindən tekstual qaydada qəbul olunmuş, bəziləri kökündən dəyişmiş, sosial-iqtisadi şərait nəzərə alınmaqla ciddi dəyişikliklərə məruz qalmışdır».²

Müvəqqəti hökumət 1917-ci ilin mayında Əmək Nazirliyini təsis etmişdir. Həmin nazirlik Rusiyada əmək hüququnun inkişafında mühüm mərhələ təşkil edən bir sıra mühüm və yeni qanun layihələri işləyib hazırlamışdır. Əmək müqavilələrinin bağlanması haqqında qanun layihəsi, əmək müfəttişliyi (əmək komissiyası) haqqında layihə, əmək birjalarının yaradılması layihəsi, fabrik-zavod fəhlələri ilə sahibkarlar, xüsusi sənaye müəssisələrinin sahibləri arasında münaqişələrin paritet əsaslarla həlli üçün barışdırma kameralarının yaradılması layihəsi, tətillər haqqında qanun layihəsi və s. işlənib hazırlanmışdır.³ Belə ki, «Tətillər haqqında» qanun layihəsinin 1-ci maddəsində müəyyən olunurdu ki, tətillər iqtisadi, hüquqi və siyasi mənafeələrin müdafiəsi məqsədilə keçirilir və cəzalandırıla bilməz. Həmin maddənin ikinci hissəsində göstərilirdi: «Eyni ilə fəhlələrin işə birgə xitam verməsi qanuna uyğundur və

Таль Л.С. Очерки промышленного права. М., 1918, с. 157.

Иванов С.А. Российское трудовое право: история и современность// Государство и право, 1999, № 5, с. 36-45.

Таль Л.С. Очерки промышленного права. М., 1918, с. 179-224.

cəzalandırıla bilməz».¹ «Tətillər haqqında» qanun layihəsinin 3-cü maddəsində göstərilirdi: «Tətillərdə iştirak muzdlu əmək müqaviləsinin ləğvi üçün əsas yarada bilməz».²

Lakin qeyd etmək zəruridir ki, inqilabdan əvvəlki Rusiyanın heç bir normativ aktında, habelə Müvəqqəti hökumətin Əmək Nazirliyinin heç bir qanun layihəsində «əmək münaqişəsi», yaxud «əmək mübahisəsi» anlayışı yox idi. Onlar hətta termin kimi də işlədilmirdi. Eyni zamanda, kifayət qədər əsaslı surətdə söyləmək olar ki, əmək münaqişələri termini ilə fabrik-zavod fəhlələrinin əmək şəraitindən, xüsusilə əməkhaqqından və onun ödənilmə qaydasından şikayəti və narazılığı ifadə olunurdu. İşəgötürənlərin kifayət qədər əsas olmadan tutduqları cərimələr də fəhlələri hiddətləndirirdi. Bu anlayış yalnız fərdi işçilərin işəgötürənlərlə fikir ayrılıqlarını deyil, həm də işin dayandırılması və müəyyən, bəzən çox sərt tələblərin irəli sürülməsi ilə müşayiət olunan tətiləri də ifadə edirdi.

Həmin dövrün bir çox hüquqşünaslarınının qeyd etdikləri kimi, RSFSR-in 1918-ci il ƏQM-nin qəbul edilməsi hətta qabaqcıl burjuva dövlətlərində belə əks-səda doğurmuşdu. 1918-ci il ƏQM-ində artıq XVI bölmə («Münaqişələrin həlli və əmək qanunlarının pozulmasına dair işlərə baxan orqanlar haqqında») verilmişdi. 168-ci maddədə qeyd olunurdu ki, əmək qanunlarının pozulmasına dair işlər, habelə muzdlu əməyin tətbiqi zəminində yaranan bütün mübahisələr məcburi qaydada – xalq məhkəmələrinin xüsusi sessiyalarında və ya barışdırma qaydasında tərəflərin paritet nümayəndəliyi əsasında təşkil olunan qiymət-münaqişə komissiyalarında (QMK), barışdırma kameralarında və münsiflər məhkəməsində həll olunur. Artıq RSFSR-in birinci ƏQM-də (168-ci maddə) «əmək münaqişəsi» termini leqallaşdırılmış və «mübahisələr» termini tətbiq olunmuş, faktiki olaraq mübahisə sahəsi müəyyən edilmiş, mübahisələrə

¹ Таль Л.С. Очерки промышленного права. М., 1918, с. 208.

² Таль Л.С. Очерки промышленного права. М., 1918, с. 209.

muzdlu əməyin tətbiqi zəminində yaranan bütün mübahisələr aid edilmiş, əmək münaqişələrinin (mübahisələrinin) həlli üzrə orqanlar müəyyən olunmuş, onların səlahiyyətləri təsbitini tapmışdı. ZSFSR İttifaq Şurasının 1922-ci il 30 dekabr tarixli 70 №-li Qərarı ilə RSFSR-in 1922-ci il 30 oktyabr tarixli ƏQM-i 1923-cü il yanvarın 1-dən Zaqafqaziya Federasiyasının, o cümlədən Azərbaycan SSR-in bütün ərazisinə şamil edildi. ZSFSR-in 1922-ci il ƏQM-də də əmək mübahisələri probleminə həsr olunmuş «Əmək mübahisələrinin həlli və əmək qanunlarının pozulmasına dair işlərə baxan orqanlar haqqında» xüsusi bölmə təsbit olunmuşdu.

Əmək münaqişələrinin (mübahisələrinin) geniş tərifi verilməsə də, 168-ci maddənin birinci hissəsi əmək münaqişələri (mübahisələri) haqqında dəqiq təsəvvür yaradırdı. Həmin normada göstərilirdi: Əmək münaqişələri qanunla, kollektiv müqavilə, yaxud əmək müqaviləsi və müəssisədaxili intizam qaydaları ilə təsbit olunmuş əmək şərtlərinin müəyyən edilməsi və tətbiqi zəminində yaranan fikir ayrılıqlarıdır. ZSFSR ƏQM-in 169-cu maddəsinə əsasən, əmək qanunlarının pozulmasına dair işlər, habelə bütün mübahisələr ya məcburi qaydada xalq məhkəmələrinin xüsusi sessiyalarında, ya da barışdırma məqsədilə baxılma qaydasında – qiymət-münaqişə komissiyalarında, barışdırma kameralarında və münsiflər məhkəməsində həll olunurdu. Bu orqanların hər biri onun üçün təsdiq edilmiş xüsusi əsasnaməyə uyğun olaraq işləyirdi. Yuxarıda göstərilən orqanlardan hər birinin səlahiyyətləri və formalaşdırılması qaydası dəqiq müəyyən olunmuşdu. 169-cu maddədə müəyyən olunurdu ki, qiymət-münaqişə komissiyası (QMK) iddia xarakterli münaqişələri, başlıca olaraq əmək şərtlərinin tətbiqi ilə bağlı münaqişələri araşdırır. ZSFSR-in 1922-ci il ƏQM-nin 173-cü maddəsində belə bir önəmli normativ müddəə təsbit olunmuşdu ki, «qiymət-münaqişə komissiyalarının (QMK),

barışdırma kameralarının və münsiflər məhkəmələrinin qərarları qətidir və onlara mahiyyəti üzrə yenidən baxıla bilməz».¹

Sovet əmək hüququ elmi əmək münaqişələrinin həlli problemlərinə xüsusilə 1922-ci il ƏQM-nin qəbul edilməsindən sonra böyük diqqət yetirmişdir. İlk ciddi tədqiqatlardan biri V.M.Doqadovun monoqrafik əsəridir (1927-ci il). Bu tədqiqatda müəllif burjua cəmiyyətində sosial münaqişələrin təbiətini açıqlamağa və «Əmək mübahisələrinin həlli və əmək qanunlarının pozulmasına dair işlərə baxılması haqqında» XVI bölmənin norma və müddəalarının təhlilinə, burjua ölkələrinin əmək hüququ ilə müqayisəsini aparmağa cəhd göstərmişdi. Bu gün bizim üçün əmək münaqişələrinin (mübahisələrinin) həlli üzrə orqanların V.M.Doqadov tərəfindən təklif olunmuş xarakteristikası maraq doğurur. Müəllif göstərir: «Qanunvericiliyimiz barışdırma araşdırmasının üç orqanını nəzərdə tutur: 1) daimi təsisatlar – qiymət-münaqişə komissiyaları; 2) münaqişənin həlli üçün xüsusi təşkil olunan təsisatlar – barışdırma kameraları və münsiflər məhkəmələri. Bütün bu orqanlar paritet əsaslarla mübahisə tərəflərinin – müəssisə (idarə) müdiriyyətinin və zəhmətkeşlərin nümayəndəsi qismində çıxış edən həmkarlar ittifaqının bərabər sayda nümayəndələrinin iştirakı ilə qurulmuşdur».²

Daha sonra müəllif qeyd edir: «Müəssisənin (idarənin) istehsalat işində çətinliklər doğuran əmək münaqişələrinin sürətli və «ağrısız» həllində maraqlı olan dövlət hakimiyyətimiz barışdırıcı araşdırmaya müəyyən dəstək verir, bəzi hallarda isə barışdırıcı araşdırmanın işə birbaşa müdaxiləsinə yol verirdi. O cümlədən:

1) barışdırıcı orqanların qərarları müəyyən hüquqi qüvvəyə malik hesab olunur;

¹ Александров Н.Г., Астрахан Е.И., Каринский С.С., Москаленко Г.К. Законодательство о труде. Комментарий к законодательству о труде СССР и Кодексу законов о труде РСФСР. М., 1947, с. 242-256.

² Догадов В.М. Очерки трудового права. М., 1927, с. 105-107.

2) barışdırma kameraları və münsiflər məhkəməsi Xalq Əmək Komissarlığı (XƏK) orqanlarının əməli dəstəyi ilə yaradılır;

3) aşağıdakı hallarda məcburi arbitraj tətbiq olunur:

a) dövlət müəssisələrində (idarələrində) münaqişə hallarında XƏK orqanları tərəflərdən birinin – həmkarlar ittifaqının, yaxud dövlət idarəsinin (müəssisəsinin) tələbi üzrə kollektiv müqavilələrin bağlanması və izahı zəminində yaranmış mübahisələrin həlli üçün münsiflər məhkəmələri təşkil edirlər; bu hallarda digər tərəfin münsiflər məhkəməsini qəbul etməsi məcburidir;

b) dövlətin təhlükəsizliyini təhdid edən kəskin münaqişə hallarında münsiflər məhkəməsi mübahisə tərəflərinin istəyindən asılı olmayaraq ali dövlət orqanlarının xüsusi qərarı əsasında təyin oluna bilər.

Birinci halda məcburi arbitraja müstəsna surətdə dövlət müəssisələrində (idarələrində) yol verilir və xüsusi sahibkarlara məxsus müəssisələrdə o, tətbiq olunmurdu. Xüsusi müəssisənin sahibkarı könüllü barışdırıcı araşdırma qaydasında həmkarlar ittifaqı ilə, münaqişəni həll etmək istəmədikdə həmkarlar ittifaqı dövlət müəssisələri üçün (rəsmən qadağan edilməsə də) yolverilməz olan vasitə - tətill tətbiq edə bilər.

Müəllifin digər bir fikri də maraq doğurur: «Aydın ki, bizim ictimai quruluş şəraitində dövlət hakimiyyətinin barışdırıcı araşdırma işinə müdaxiləsi kapitalizm quruluşunda olduğundan xeyli fərqli mənaya malikdir. Bizdə belə münaqişə həm ayrı-ayrı zəhmətkeşlərin, həm də bütövlükdə fəhlə dövlətinin mənafeləri naminə əmək münaqişələrinin «ağrısız» həlli məqsədinə xidmət edir».¹

Qiymət-münaqişə komissiyaları ayrı-ayrı müəssisələrdə (idarələrdə) müdiriyyətin və həmkarlar ittifaqının fabrik-zavod, yaxud yerli komitəsinin bərabər sayda nümayəndələrindən təşkil olunur. Zaqafqaziya respublikaları üçün qiymət-münaqişə komissiyalarına

¹ Догатов В.М. Очерки трудового права. М., 1927, с. 105-107.

dair Əsasnamə Zaqafqaziya Xalq Əmək Komissarlığının 1922-ci il 27 noyabrda 22 №-li Qərarı ilə təsdiq edilmişdir. Qiymət-münaqişə komissiyaları dövlət idarələrində və ictimai təşkilatlarda, habelə xüsusi sahibkarların müəssisələrində təşkil olunurdu. QMK-nin vəzifəsi kollektiv müqavilələrin və tarif sazişinin bütün qaydalarını həyata keçirmək, müəssisə və idarələrdə müdiriyyətlə fəhlə və qulluqçular arasında yaranan mübahisələri və münaqişələri həll etmək idi. Bundan əlavə, QMK daxili əmək-intizam qaydaları layihələrini işləyib hazırlayırdı.¹ Sədr vəzifəsini növbə ilə tərəflərin nümayəndələri yerinə yetirirdilər. Qiymət-münaqişə komissiyalarının təşkili ən azı kollektiv müqavilənin bağlandığı müəssisələr (idarələr) üçün məcburi idi.

Xüsusi sahibkarlara məxsus müəssisələrdə və dövlət müəssisələrində sahibkarlarla fəhlə və qulluqçular arasında yaranan münaqişələrə eyni (vahid) qaydada baxılmasını müəyyən etmək məqsədi ilə Zaqafqaziya XƏK 1922-ci il dekabrın 22-də 27 №-li Qərar qəbul edir.² Bu qərarla Zaqafqaziyada XƏK-in orqanları yanında bərişdırma kameraları və münisflər məhkəmələri təşkil olunur. Həmin qərarla Zaqafqaziya XƏK bərişdırma kameraları və münisflər məhkəmələri üçün əsasnamə təsdiq etmişdir.

Bərişdırma kameraları kollektiv müqavilələrin həyata keçirilməsi ilə əlaqədar olan elə işləri öz icraatına qəbul edirdi ki, həmin işlər qiymət-münaqişə komissiyasında baxılmış, lakin həll edilməmiş olsun.

Bərişdırma kameraları bütün hallarda tərəflərin və Xalq Əmək Komissarlığı orqanlarının tələbinə əsasən təşkil edilirdi. Həmin kameralarda mübahisə edən tərəflərin sayca bərabər nümayəndə-

¹ Həsənov M. Fəhlə və qulluqçuların əmək mübahisələrinə baxılması. Bakı: Azərneşr, 1967, s.24.

² «Бакинский рабочий» qəzeti, 1923, 16 yanvar, № 11.

ləri olurdu. Bu kameraların sədrləri isə Xalq Əmək Komissarlığı orqanları tərəfindən təyin edilirdi.

Əsasnamədə tərəflərin razılığı ilə daimi tərkibdə barışdırma kameralarının təşkilinə yol verilir. Bu cür barışdırma kameralarının səlahiyyət müddəti də tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə müəyyən edilirdi.

Barışdırma kamerasının sədri həlledici səsə malik deyildi. Lakin onun vəzifəsi barışdırma sazişinin hazırlanmasına kömək etməkdən və mübahisəli məsələlərin qüvvədə olan əmək qanunlarına müvafiq surətdə həll edilməsinə diqqət yetirməkdən ibarət idi.

Əsasnamədə müəyyən olunmuşdu ki, barışdırma kameralarının qərarları tərəflərin sazişə gəlməsi yolu ilə qəbul edilir. Hər iki tərəfin nümayəndələrinin imzaladıqları saziş hər iki tərəf üçün məcburi idi və ondan şikayət verilə bilməzdi.

Əsasnaməyə görə, barışdırma kameralarında həll edilməmiş işlər qarşılıqlı razılıq olduqda münisflər məhkəməsinə verilə bilərdi. Əsasnamə işi bir tərəfin münisflər məhkəməsinə verməsinə yol vermirdi. Lakin əsasnamə hər iki tərəfin razılığı ilə barışdırma kamerasına müraciət etmədən mübahisəli işi münisflər məhkəməsinə verməyə yol verirdi.

Tərəflər mübahisəli işi münisflər məhkəməsinə vermək üçün xüsusi sazişlər (münisif qeydi) tərtib edirdilər. Həmin sazişlərdə hər iki tərəf münisflər məhkəməsinin qərarlarına tabe olmağı öz öhdəsinə götürürdü. Münisif qeydinin hüquqi əhəmiyyəti ondan ibarət idi ki, tərəflər münisflər məhkəməsi baş arbitrinin qəbul etdiyi qərarları yerinə yetirməyi öhdələrinə götürürdülər. Münisif qeydi Xalq Əmək Komissarlığının müvafiq orqanlarına təqdim olunurdu.

Dövlət idarələrində və ya müəssisələrində münasiblər baş verdikdə həmkarlar ittifaqlarının birtərəfli tələbi ilə Xalq Əmək Komissarlığı orqanlarının münisflər məhkəməsi təşkil etməyə hüququ vardı. Bu məhkəmələrin qərarları dövlət müəssisələri və idarələri üçün məcburi idi.

Münsiflər məhkəməsi tərəflərin razılığı ilə seçilən sədrdən və tərəflərin sayca bərabər nümayəndələrindən ibarət idi. Sədrin seçilməsində razılıq əldə edilmədikdə, o, Xalq Əmək Komissarlığı orqanları tərəfindən təyin olunurdu. Barişdırma kamerasının sədrindən fərqli olaraq, münsiflər məhkəməsinin sədri həlledici səsə malik idi.

Münsiflər məhkəməsinin qərarı qəti idi, bu qərardan şikayət verilə bilməzdi. Tərəflərdən biri qərarı icra etməkdən boyun qaçırdıqda, qərar Xalq Əmək Komissarlığı orqanları vasitəsilə xalq məhkəməsinə veriliridi. Xalq məhkəməsi bu qərarın məcburi qaydada icra olunması haqqında 24 saat ərzində icra qeydi yazmalı idi.

Respublikanın münaqişə orqanlarında və xalq məhkəmələrində əmək işlərinin sayı gündən-günə artırdı. Habelə həmin işlərə düzgün baxılması xüsusi bilik tələb edirdi. Bunlardan başqa, respublikada əmək işlərinə baxılmasında olan süründürməçiliyi aradan qaldırmaq lazım idi. Bütün bunları nəzərə alaraq Azərbaycan SSR Mərkəzi İcraiyyə Komitəsi 1923-cü il 8 may tarixli Dekreti ilə xalq məhkəmələrinin əmək sessiyalarını yaratdı.

Bununla əlaqədar olaraq Bakıda əmək işlərinə baxan xüsusi daimi xalq məhkəməsi təşkil edildi. Bu məhkəmədə iki daimi sessiya işləyirdi. Dekretə əsasən, hər bir sessiya sədrdən (xalq hakimlərindən biri) və iki daimi üzvdən (Xalq Əmək Komissarlığının nümayəndəsi və həmkarlar ittifaqları şurasının nümayəndəsi) ibarət idi.

Bakı şəhəri rayonlarının xalq məhkəmələrində 1923-cü ildə 2824, 1924-cü ildə 3152 əmək işinə baxılmışdı.¹

Əmək sessiyalarının icraatına aşağıdakı işlər aiddir:

a) qanuna, tarif sazişinə, yaxud əmək müqaviləsinə əsaslanan hüquqlara dair iddialar üzrə əmək işləri, çünki belə işlər barişdırıcı araşdırma qaydasında həllini tapmamışdır;

¹ Həsənov M. Fəhlə və qulluqçuların əmək mübahisələrinə baxılması. Bakı: Azərneşr, 1967, s.28.

b) işəgötürənin əmək hüququ normalarını pozmasına dair işlər, çünki belə pozuntular cinayət qaydasında təqib edilir. Cinayət əmək işləri barışdırıcı araşdırma qaydasında həll oluna bilmədiyindən, əmək sessiyalarının müstəsna icraatına aid edilmişdir. Əmək sessiyaları üçün kassasiya instansiyası qismində quberniya məhkəməsi çıxış edir. Xalq əmək komissarı nəzarət qaydasında Ali Məhkəmə qarşısında əmək sessiyalarının qanuni qüvvəyə minmiş hökm və qərarlarının ləğvi məsələsini qaldırmaq hüququna malikdir.

Yuxarıda sadalananlara yekun vurarkən, qeyd etmək olar ki, bütövlükdə sosial münaqişələrin (mübahisələrin) həllinin hüquqi mexanizmi obyektiv surətdə təşəkkül tapmış sosial-iqtisadi və siyasi şəraitə uyğun tələblərə cavab verirdi.

ZSFSR-in 1922-ci il ƏQM-i uzun müddət qüvvədə olmuş, Azərbaycanda 1 yanvar 1923-cü ildən etibarən 10 dekabr 1971-ci ildə Azərbaycan SSR-in ilk Əmək Qanunları Məcəlləsi qəbul edilənə qədər qüvvədə olmuşdur.

Azərbaycanda, Rusiyada və həmin dövrdə SSRİ-nin tərkibinə daxil olan digər respublikalarda əmək məcəllələrinin qəbul edilməsi Ümumittifaq əhəmiyyətli çox böyük normativ-hüquqi aktın – SSR İttifaqının və müttəfiq respublikaların Əmək Qanunvericiliyi Əsaslarının (1970) qəbul edilməsindən sonra olmuşdur.

Azərbaycan SSR ƏQM-ə çoxlu dəyişiklik və əlavələr edilmişdi. Onlarla yanaşı, əmək münaqişələri (mübahisələri) probleminə həsr edilmiş bir neçə böyük normativ hüquqi akt qəbul olunmuşdur. Məşhur əməkşünas alim V.S.Andreyevin qeyd etdiyi kimi, 1922-ci il ƏQM-nin ilkin redaksiyasında münaqişələrə və mübahisələrə baxılması üzrə orqanların mülki işlərin və cinayət qaydasında təqib edilən pozuntuların həllinin ümumi sistemindən fərqli xüsusi sisteminin yaradılması müəyyən olunmuşdu, yəni əmək münaqişələrinin (mübahisələrinin) həlli məsələləri əmək hüququnun predmetinə aid idi. Lakin 1922-ci il ƏQM-nin qəbul edilməsindən sonra bu sahədə

qanunvericilik ciddi dəyişikliklərə məruz qaldı. Əmək mübahisələrinin bir hissəsi xalq məhkəmələrinin baxışına verildi. Əmək qanunlarının cinayət əlamətlərini ehtiva edən pozuntularına cinayət prosesinin ümumi qaydaları əsasında baxılmağa başlandı, yəni müvafiq prosesual münasibətlər mülki və cinayət prosesinin predmetinə çevrildi. RSFSR-in 1922-ci il ƏQM-i əmək münaqişələri (mübahisələri) haqqında gələcək qanunvericiliyin əsasını qoydu.¹

SSRİ MİK və XKS 1928-ci il 29 avqust tarixli Qərarı ilə «Əmək münaqişələrinə barışdırma-münsiflər orqanlarında və məhkəmədə baxılması Qaydalar»ı təsdiq edildi,² SSRİ Xalq Əmək Komissarlığına tapşırıldı ki, bu Qaydaların tətbiqi üsulunu hazırlayıb müəyyən etsin. SSRİ hökumətinin həmin qərarının tətbiq edilməsi üsulunu SSRİ Xalq Əmək Komissarlığı özünün 1928-ci il 10 oktyabr tarixli 595 nömrəli Qərarı ilə müəyyən etdi.

SSRİ Xalq Əmək Komissarlığı 1928-ci il 12 dekabr tarixli 721 nömrəli Qərarı ilə Qiymət-münaqişə komissiyalarına dair Əsasnamə, Əmək münaqişələrini həll etmək üçün barışdırma kameraları və münsiflər məhkəmələrinə dair Əsasnamə və Qiymət-münaqişə komissiyalarının, barışdırma kameralarının və münsiflər məhkəmələrinin fəaliyyətinə nəzarət haqqında Əsasnaməni təsdiq etdi.

Əmək münaqişələrinə barışdırma-münsiflər orqanlarında və məhkəmədə baxılmasına dair Qaydaların, habelə yuxarıda göstərilən digər əsasnamələrin də təsdiq edilməsi ilə əlaqədar olaraq ZSFSR MİK və XKS-in 1928-ci il 26 noyabr tarixli Qərarı ilə ZSFSR ƏQM-in 172, 173 və 174-cü maddələri dəyişdirilmiş, 172-1 və 174-1-ci maddələrinə isə əlavələr edilmişdir.³

¹ Андреев В.С. Вопросы сферы действия и системы трудового права в КЗоТ РСФСР 1922 года/КЗоТ РСФСР 1922 года и современность. Труды ВЮЗИ, т. XXXV. М., 1974, с. 34-35.

² СЗ СССР, 1928, № 56, ст. 495.

³ ЗСФСР Əmək Qanunları Məcəlləsi, 1929, s.19-20.

Həmin dəyişikliklərə uyğun olaraq, əmək münaqişələrinə baxılması üçün yeni qayda qoyuldu və bilavasitə qiymət-münaqişə komissiyalarında baxılmalı olan münaqişələrin siyahısı ilk dəfə müəyyənləşdirildi. Həmçinin haqqında zəhmətkeşlərin bilavasitə məhkəməyə müraciət etmək hüququna malik olduqları məsələlərin siyahısı da müəyyən olundu.

Qiymət-münaqişə komissiyasının qərarı nəzarət qaydasında ləğv edildikdə iddia xarakterli mübahisə məhkəməyə verilə bilərdi.

Bundan başqa, qiymət-münaqişə komissiyasında baxılan iddia xarakterli münaqişələr üzrə tərəflər sazişə gəlmədiklərinə görə həll olunmadıqda həmin münaqişələrə də məhkəmədə baxılmalı idi.

Bu qayda fəhlə və qulluqçuların əmək hüquqlarının qorunmasına böyük təminat yaradırdı; fəhlə və qulluqçular onların hüquqları pozulduqda münaqişənin məhkəmədə düzgün həll edilməsinə nail ola bilərdilər; məhkəmədə münaqişə yalnız qanuna müvafiq olaraq kollegial surətdə həll edilirdi.

Əmək münaqişələrinə baxılmasının yeni qaydası barışdırma kameralarının və münisflər məhkəmələrinin işindəki paralelizmi aradan qaldırdı. İddia xarakterli bütün mübahisələrə, yeni kollektiv müqavilələrin bağlanması, dəyişdirilməsi və təfsiri, ümumiyyətlə əmək şərtlərinin (istehsal normaları, qiymət və s.) müəyyən edilməsi ilə əlaqədar olmayan mübahisələrə baxılması barışdırma kameralarının və münisflər məhkəmələrinin səlahiyyətinə aid edildi.

Beləliklə, etiraf olunmalıdır ki, 1928-ci ildən etibarən fərdi əmək mübahisələrinin məhkəməyəqədərki həlli sistemi təşəkkül tapmışdı. 1928-ci il Qaydaları həm də əmək mübahisələrinə baxılmasının inzibati qaydasını nəzərdə tuturdu. Həmin qaydaya görə, əmək mübahisələrinin tabeçilik qaydasında yuxarı vəzifəli şəxs tərəfindən həlli proseduru müəyyən olunurdu. Bu qayda işçilərin müəyyən kateqoriyası üçün müəyyənləşdirilmişdi. Onların siyahısı SSRİ XƏK tərəfindən ÜİHİMŞ ilə razılaşıdırma əsasında təsdiq-

lənmişdi. Siyahıya daxil olan vəzifəli şəxslərin müəyyən edilmiş əmək şərtlərinin tətbiqi ilə bağlı fərdi əmək mübahisəsinin həlli üçün QMK, yaxud məhkəməyə müraciət etmək hüququ yox idi. Belə mübahisələrə xüsusi, inzibati idarə qaydasında baxılmalı idi. Deməli, əmək hüququnun tarixi inkişafının bu mərhələsində əmək mübahisələrinə baxılmasının üç növü mövcud idi:

– barışdırma-münsif; məhkəmə; inzibati.

Bu tarixi dövrdə əmək mübahisələrinin hüquqi tənzimlənməsinin çatışmazlıqlarına əmək mübahisələrinə baxan orqanların aidiyyətinin dəqiq müəyyən edilməməsi, habelə şəxslərin müəyyən kateqoriyasının məhkəmə müdafiəsi hüququndan məhrum edilməsi aid olunmalıdır.

Fərdi əmək mübahisələrinə baxılmasının müəyyən olunmuş qaydası keçən əsrin 30-cu illərinin ortalarına qədər tətbiq olunurdu. Böyük Vətən müharibəsindən əvvəlki illərdə əmək qanunvericiliyində təsbitini tapmış əmək təminatlarından kənarəçəkilmə prosesi başlandı. Öz istəyi ilə işdən çıxmaq hüququ ləğv olundu, ixtisaslı fəhlə və qulluqçuların başqa yerə işə məcburi surətdə keçirilməsinə yol verilməyə başlandı, iş gününün müddəti artırıldı, proqula və işi özbaşına tərk etməyə görə cinayət məsuliyyəti müəyyən olundu.

Yuxarıda göstərilən və digər normativ-hüquqi aktların təhlili göstərir ki, onlarda əmək münacişləri termini saxlanır. Lakin elmi ədəbiyyatda, habelə həmin dövrün dərsliklərində «sovet əmək münacişləri» və «burjua əmək münacişləri» arasında sərt şəkildə fərq qoyulurdu. Belə ki, həmin dövrün nüfuzlu əməkşünas alimlərinin fikrincə, «kapitalizmdə əmək münacişləri əmək və kapital arasında sinfi antaqonizm səbəbindən yaranır. Əsasında istehsal alət və vasitələri üzərində xüsusi mülkiyyətin və özgə əməyin istismarının durduğu kapitalist təsərrüfat sistemi labüd surətdə fəhlələr və kapitalistlər arasında barışmaz sinfi mübarizəyə gə-

tirib çıxarır. Bu mübarizənin təzahürlərindən birini məhz əmək münaqişələri təşkil edir.

İstehsal vasitələrinin ictimailəşdirildiyi, insanın insan tərəfindən istismarının ləğv olunduğu, böhran və işsizliyin aradan qaldırıldığı sosialist cəmiyyəti sinfi ziddiyyətlər tanımır. Buna görə də SSRİ-də əmək münaqişələri prinsipə fərqli xarakter daşıyır. Onlar istər məzmun, istərsə də forma etibarilə burjua dövlətlərindəki əmək münaqişələrindən fərqlənir.

Bizdə əmək münaqişələrini doğuran səbəblər aşağıdakılardan ibarətdir:

a) həmkarlar ittifaqları və digər ictimai təşkilatlar təhriflərə qarşı kifayət qədər iş aparmadığından, bəzi müəssisə və idarələrin müdiriyyəti tərəfindən əmək qanunvericiliyinin bürokratik təhrifi;

b) «ayrı-ayrı işçilərin şüurunda kapitalizm qalıqlarının mövcudluğu, onların mədəni geriliyi və siyasi cəhətdən inkişaf etməməsi».¹ N.Q.Aleksandrov və Q.K.Moskalenko əmək münaqişələrinin ilk elmi təriflərindən birini ifadə etmişlər. Onların fikrincə, «əmək münaqişəsi dedikdə fəhlə və qulluqçularla müəssisə, yaxud idarənin müdiriyyəti arasında əmək şərtlərinin müəyyən edilməsi, yaxud tətbiqi ilə bağlı mübahisə başa düşülməlidir».²

Əmək hüququna dair ensiklopedik lüğətlərin birində göstərilir ki, «SSRİ-də sinfi antaqonizmlə şərtlənən əmək münaqişələri yoxdur və ola bilməz. Əmək mübahisələri sovet müəssisələrində yalnız ayrı-ayrı rəhbərlər tərəfindən qanunların bürokratik təhrifləri ilə əlaqədar yaranır və ya işinə vicdanla yanaşmayan işçilərin intizamsız hərəkətləri ilə şərtlənir. Əmək mübahisələrinin həllinin demokratik qaydası sosialist qanunçuluğuna, sovet dövlətinin mənafeələrinə və işçilərin əmək hüquqlarına dəqiq riayət olunmasını təmin edir».³

¹ Александров Н.Г., Москаленко Г.К. Советское трудовое право. М., 1947, с.273.

² Александров Н.Г., Москаленко Г.К. Советское трудовое право. М., 1947, с. 273.

³ Трудовое право: энциклопедический словарь. М., 1959, с. 448.

Beynəlxalq əmək hüququ sahəsində məşhur mütəxəssis V.İ.Usenin «Sosial tərəfdaşlıq, yoxsa sinfi mübarizə?» adlı monoqrafik tədqiqatında qeyd edirdi ki, «kapitalist cəmiyyətinin inhisarçı mahiyyəti, onun əks mənafelərə malik antaqonist siniflərə bölünməsi sinfi münaqişələrin obyektiv labüdlüyünü qabaqcadan müəyyən edir. Köklü iqtisadi mənafelərin antaqonizmi həm də əmək və kapital arasında prinsipial siyasi ziddiyyətləri şərtləndirir».¹

V.V.Karavayev, A.M.Kaftanovskaya, R.Z.Livşits SSRİ Ali Soveti Rəyasət Heyətinin 31 yanvar 1957-ci il tarixli Fərmanı ilə təsdiq edilmiş «Əmək mübahisələrinə baxılması qaydası haqqında Əsasnamə»ni şərh edərkən yazırdılar ki, bu normativ hüquqi akt cəmiyyətin inkişafında son onilliklərdə baş verən dəyişiklikləri əks etdirmişdir. Əsasnamə fəhlə və qulluqçuların əmək hüquqlarının mühafizəsini ən tam surətdə təmin edərək əmək mübahisələrinə baxılmasının demokratik prinsiplərini inkişaf etdirir. Əsasnamə əmək mübahisələrinin həllinin həmin vaxta qədər mövcud olmuş qaydasını kökündən dəyişərək mübahisələrə baxılmasının ağırlıq mərkəzini bilavasitə müəssisələrə (idarələrə), yəni onların yarandığı yerə keçirmişdir.²

Həqiqətən 1957-ci il tarixli «Əmək mübahisələrinə baxılması qaydası haqqında Əsasnamə» bir çox yenilikləri ehtiva edirdi.

İlk növbədə qeyd etmək zəruridir ki, sovet qanunvericisi «sosial münaqişələr» və «əmək münaqişələri» terminlərindən imtina edərək «əmək münaqişələri» terminini «əmək mübahisələri» termini ilə əvəz etmişdi. Əsasnamənin özündə hələ əmək mübahisələrinin rəsmi tərifini ifadə olunmasa da, bu, əməkşünas alimlərə, bütövlükdə hüquq elminə böyük təkan oldu. Əmək mübahisələrinin ilk doktrinal tərifləri ifadə olundu. Əmək mübahisələrinin ilk təriflərindən

¹ Усенин В.И. Социальное партнерство или классовая борьба? М., 1968, с. 167.

² Караваяев В.В., Кафтановская А.М., Лившиц Р.З. Разрешение трудовых споров. Комментарий. М., 1961, с. 3.

biri A.İ.Stavtseva tərəfindən Əmək qanunvericiliyinə Şərhdə on altıncı fəslin giriş hissəsində işlənib hazırlanmışdı. O yazırdı: «SSRİ-də əmək mübahisələri müəssisə və idarələrdə bir tərəfdən fəhlə, yaxud qulluqçularla (yaxud işçilər qrupu ilə) digər tərəfdən müdiriyyət arasında əmək haqqında qanunvericiliyin, kollektiv müqavilənin və müəssisədaxili intizam qaydalarının tətbiqi ilə bağlı məsələlərə dair yaranan fikir ayrılıqlarıdır». ¹ Leningrad Dövlət Universitetinin əmək hüququna dair dərsliyinin müəllifləri əmək mübahisələrinin fərqli tərifini təklif etmişdilər: «Əmək mübahisələri dedikdə bir tərəfdən, fəhlə və qulluqçular, yaxud onların nümayəndəsi – həmkarlar ittifaqı orqanı, digər tərəfdən isə müəssisənin (idarənin) orqanı kimi müdiriyyət arasında əmək haqqında qanunvericiliyin tətbiqi, yaxud əmək şərtlərinin müəyyən edilməsi (dəyişdirilməsi) ilə bağlı yaranan, qanunla, yaxud başqa normativ aktla tənzimlənməmiş mübahisələr (fikir ayrılıqları) başa düşülür». ²

1957-ci il Əsasnaməsinin və ZSFSR ƏQM-in «Əmək mübahisələrinə baxılması qaydası haqqında» adlandırılan yenilənmiş on altıncı fəslinin qəbul edilməsi ilə qanunverici «əmək münaqişələri» terminindən imtina etmiş, lakin bu, çox çəkməmişdir. ƏQM-in on altıncı fəslə və onun məzmununu təşkil edən normalar dərin və hərtərəfli öyrənilmişdir, əmək mübahisələri problemlərinə həsr olunmuş bir çox monoqrafik tədqiqatlar və elmi məqalələr buna sübutdur. Artıq 1958-ci ildə A.Y.Paşerstnikin «Əmək mübahisələrinə baxılması» monoqrafiyası işıq üzünə görmüşdür. Bu tədqiqatda müəllif ilk dəfə əmək mübahisələrinə baxılmasının və onların həllinin hüquqi prinsipləri sistemini işləyib hazırlamışdır.

¹ Комментарий к законодательству о труде. М., 1966, с. 570; Ставцева А.И. Порядок рассмотрения трудовых споров. М., 1960, с. 6.

² Советское трудовое право. Л., 1966, с. 271.

Alim yazırdı ki, əmək mübahisələrinə baxılmasının SSRİ-də müəyyən olunmuş qaydası aşağıdakı demokratik prinsiplərə əsaslanır:

- 1) əmək mübahisələrinə baxılması üzrə orqanlara müraciətin mümkünlüyü və rahatlığı;
- 2) əmək mübahisələrinin sürətlə araşdırılması;
- 3) həmkarlar ittifaqı təşkilatlarına əmək mübahisələrinə baxılmasında iştirak hüququnun verilməsi;
- 4) əmək mübahisələrinin araşdırılmasının aşkarlığı;
- 5) tədqiqatın tamlığının təmin edilməsi.¹

Bu dövrdə sovet alimləri tərəfindən əmək mübahisələrinin bir çox tərifləri təklif olunmuşdur. Uzun müddət ədəbiyyatda əmək mübahisələrinin iki anlayışı saxlanmışdır. Bəzi müəlliflər «əmək münaqişəsi» anlayışını işlətməkdə davam etmişlər, özü də SSRİ-də münaqişələr antaqonist xarakter daşmadığı halda, kapitalist ölkələri üçün antaqonist xarakterə malik idi. Alimlərin digər qrupu əmək münaqişələri terminindən imtina edərək mübahisələri «fikir ayrılıqları» anlayışı ilə bağlayırdılar. Əmək mübahisələrinin V.İ.Smolyarçuk, Y.A.Qolovanova və b. tərəfindən işlənib hazırlanmış tərfi diqqətəlayiqdir. Y.A.Qolovanovanın fikrincə, «əmək mübahisələri əmək hüququ ilə tənzimlənən hüquq münasibətlərinin subyektləri arasında əmək haqqında qanunvericiliyin, kollektiv və əmək müqavilələrinin tətbiqi, fəhlə və qulluqçuların normativ aktlarla tənzimlənməmiş əmək şərtlərinin müəyyən edilməsi, yaxud dəyişdirilməsi ilə əlaqədar yaranan və qanunla müəyyən edilmiş qaydada həllini tapan tənzimlənməmiş fikir ayrılıqlarıdır».²

V.İ.Smolyarçuk əmək mübahisələrinin hüquqi tənzimlənməsi mexanizminin bir sıra məsələlərini diqqətlə nəzərdən keçirmişdir.

¹ Пашерстник А.Е. Рассмотрение трудовых споров. М., 1958, с. 11-17.

² Голованова Е.А. Трудовые споры в СССР. Порядок их рассмотрения. Ч.1. Пермь, 1969, с. 10.

Onun fikrincə, əmək mübahisələri işçi və müdiriyyət arasında, bir qayda olaraq, əmək hüququ normalarının tətbiqi ilə bağlı yaranan fikir ayrılıqlarıdır. Lakin bir sıra hallarda əmək mübahisələri yeni əmək şərtlərinin müəyyən edilməsi ilə əlaqədar işçi ilə müdiriyyət arasında fikir ayrılıqları nəticəsində yaranır. Fikir ayrılıqları yaranmışda müdiriyyətlə maraqlı işçi arasında danışıqlar aparılır. İşçinin müdiriyyətlə birbaşa danışıqlarının gedişində fikir ayrılıqları tən-zimlənmədikdə isə əmək mübahisəsinin meydana çıxması üçün zəmin yaranır.¹

Beləliklə, V.İ.Smolyarçuk əmək mübahisələrinin ən mühüm əlamətlərindən birini müəyyən etmişdir, çünki heç də bütün fikir ayrılıqları əmək mübahisələrinə çevrilmiş, eynilə cəmiyyətdə meydana çıxan heç də bütün ziddiyyətlər sosial münaqişənin bu və ya digər növünə, yaxud hüquqi münaqişəyə çevrilmiş. Bu alim də, A.Y.Paşerstnik kimi, diqqətini əmək mübahisələrinə baxılmasının əsas prinsipləri üzərində cəmləşdirmiş və aşağıdakı altı prinsipi ifadə etmişdir:

- 1) əmək mübahisələrinə iş yerində baxılması;
- 2) həmkarlar ittifaqı orqanlarına əmək mübahisələrinin həlli hüququnun verilməsi;
- 3) əmək mübahisələrinə sürətlə baxılması;
- 4) işin mahiyyəti üzrə tam tədqiqinin təmin edilməsi;
- 5) əmək mübahisələri üzrə qərarların qısa müddət ərzində icrası;
- 6) əmək qanunvericiliyi pozuntularına qarşı bəzi məhdudlaşdırıcı tədbirlər.

Azərbaycan SSR-in 10 dekabr 1971-ci il tarixli Əmək Qanunları Məcəlləsinin (bundan sonra qısaca olaraq Azərbaycan SSR ƏQM adlandırılacaqdır) və RSFSR-in 9 dekabr 1971-ci il tarixli Əmək Qanunları Məcəlləsinin qəbul edilməsi ilə əmək mübahisələri haqqında nəzəriyyənin və qanunvericiliyin inkişafında yeni

¹ Смольярчук В.И. Законодательство о трудовых спорах. М., 1966, с. 10.

² Смольярчук В.И. Законодательство о трудовых спорах. М., 1966, с. 27-30.

keyfiyyət sıçrayışı baş vermişdir, hərəyənd həmin normativ hüquqi aktların qəbuluna qədər əmək qanunvericiliyinin yeni məcəllələşdirilməsi baş vermişdi. Sovet dövlətinin tarixində ilk dəfə işçilərin əməyini tənzimləyən bütün normaları birləşdirən vahid Ümumittifaq əmək qanunu qəbul edilmişdi. 1970-ci il iyulun 15-də SSRİ Ali Soveti tərəfindən təsdiq edilən SSR İttifaqının və müttəfiq respublikaların Əmək Qanunvericiliyinin Əsasları 1 yanvar 1971-ci ildən etibarən qüvvəyə mindi.¹

Əsaslar əmək haqqında qanunvericiliyin və digər normativ aktların tətbiqi məsələlərinə dair əmək mübahisələrinin həlli orqanlarının və prosedurunun təşkilinin prinsipial qaydalarını təsbit etdi. Əsaslar 15 fəsil və 107 maddədən ibarət olub, Azərbaycan SSR ƏQM-in strukturunu bir çox cəhətdən qabaqcadan müəyyən etmişdi. Əmək mübahisələrinə xüsusi XI fəsil həsr olunmuşdu. Əmək hüququna dair ensiklopedik lüğətdə qeyd olunduğu kimi, «əsaslara tarixi varislik qaydasında övvəlki qanunvericiliyin zamanın sınağından çıxmış bütün müddəaları daxil edilmişdi».²

Azərbaycan SSR-in 10 dekabr 1971-ci il tarixli ƏQM-nin XV «Əmək mübahisələri» fəsilini, habelə əmək hüququnun ən mühüm institutlarından biri kimi əmək mübahisələrinə dair alimlərin fərqli fikir, konsepsiya və yanaşmalarını müasir mövqelərdən təhlil edək.

Azərbaycan SSR-in 1971-ci il ƏQM-nin qəbul edilməsi və qüvvəyə minməsi ilə «Əmək mübahisələrinə baxılması qaydası haqqında» 31 yanvar 1957-ci il tarixli Əsasnamənin qüvvəsinə xitam verildi. Azərbaycan SSR ƏQM əmək mübahisələrinin həllinin hüquqi mexanizminin təkmilləşdirilməsi sahəsində xeyli irəliləyişə nail oldu.

221-ci maddədə əmək mübahisələrinə baxan aşağıdakı orqanlar göstərilirdi:

¹ SSRİ Ali Sovetinin vədomostları. 1970, № 29, maddə 265.

² Трудовое право. Энциклопедический справочник. М., 1979, с. 278-279.

- 1) əmək mübahisələri komissiyaları (ƏMK);
- 2) həmkarlar ittifaqlarının fabrik, zavod yerli komitələri;
- 3) rayon (şəhər) xalq məhkəmələri.¹

Əmək mübahisələrinə baxılmasının başlıca həlqəsini məhz ƏMK təşkil edirdi. Qanun əmək mübahisələri komissiyasının seçilməsi qaydasını (223-cü maddə), əmək mübahisələri komissiyalarının səlahiyyətlərini (224-cü maddə), ən başlıcası, ƏMK tərəfindən baxılan məsələlər dairəsini dəqiq müəyyən etmişdi.

223-1-ci maddəyə əsasən, ƏMK aşağıdakı məsələlərə dair mübahisələrə baxmaq hüququna malik idi:

1) müəyyən edilmiş istehsal normalarının və işəməz qiymətlərinin tətbiq olunması, habelə istehsal normalarının yerinə yetirilməsini təmin edən əmək şəraiti;

2) başqa işə keçirmə və başqa işə keçirərkən əməyin ödənilməsi;

3) müdiriyyətin təşəbbüsü olmadan əmək müqaviləsinə xitam verilməsi (SSRİ qanunvericiliyində əmək mübahisələrinə baxılması üçün başqa qayda müəyyən edilən hallar istisna olunur);

4) istehsal normaları yerinə yetirilmədikdə, boşdayanma hallarında və məhsul zay olduqda əməyin ödənilməsi;

5) iş vaxtından artıq görülən işin və gecə vaxtı görülən işin ödənilməsi, istirahət günləri və bayram günləri görülən iş üçün əvəz verilməsi;

6) müxtəlif ixtisaslı işlər görülərkən, çox dəzgaha xidmət edilərkən, peşələr (ixtisaslar) əvəz olunarkən, başqasını əvəz edərkən əməyin ödənilməsi;

7) ezamiyyət zamanı, başqa işə keçirilərkən, işləmək üçün başqa yerə qəbul edilərkən və ya göndərilərkən əvəz verilməsi;

8) işdən çıxma müavinətinin verilməsi;

¹ Azərbaycan SSR Əmək Qanunları Məcəlləsi. Bakı: Azərneşr, 1972, s.125.

9) məcburi proqul müddəti üçün əməkhaqqı verilməsi (işə bərpə olunmağa dair mübahisəyə baxılarkən həmin məsələnin həll edilməli olduğu hallar istisna edilir);

10) müəssisəyə, idarəyə, təşkilata vurulmuş zərərin ödənilməsi üçün əməkhaqqından tutulmuş pul məbləğlərinin qaytarılması;

11) əməyin ödənilməsi sistemində nəzərdə tutulduğu işçiyə çatması mükafatın alınması hüququ və məbləği haqqında;

12) müəyyən edilmiş müddətdə hər il məzuniyyət verilməsi, məzuniyyət haqqının ödənilməsi və işdən çıxarılan zaman istifadə edilməmiş məzuniyyət üçün pul əvəzinin verilməsi;

13) uzun müddət xidmətə görə haqq verilməsi;

14) intizam tənbehi verilməsi;

15) iş paltarı, iş ayaqqabısı, fərdi müdafiə vasitələri verilməsi və ondan istifadə edilməsi, süd və ya ona bərabər tutulan ərzaq məhsulları, müalicə-profilaktika yeməyi verilməsi.¹

ƏMK, həmçinin, əmək haqqında qanunvericiliyin, kollektiv və əmək müqavilələrinin, qayda, əsasnamə və təlimatların tətbiqi ilə bağlı digər əmək mübahisələrinə baxan məcburi orqandır.

Azərbaycan SSR ƏQM fabrik-zavod yerli həmkarlar ittifaqı komitələrinə də çox geniş səlahiyyətlər vermişdi. Məcəllənin 228-ci maddəsində nəzərdə tutulmuşdu ki, işçi, yaxud işəgötürən əmək mübahisələri komissiyasının qətnaməsindən narazı qaldıqda qanunvericilikdə mübahisəyə baxılmasının başqa qaydası nəzərdə tutulmamışdırsa, onların ərizələri ilə əmək mübahisələrinə müəssisənin, idarənin, təşkilatın (bölmənin) həmkarlar ittifaqı komitəsi baxır. Həmkarlar ittifaqı komitəsi mübahisənin mahiyyəti barəsində qərar çıxarır.

Müəssisənin, idarənin, təşkilatın (bölmənin) həmkarlar ittifaqı komitəsi əmək mübahisələrinə dair ərizəyə onun verildiyi vaxtdan on gün müddətində baxır. Həmkarlar ittifaqı komitəsinin qərarı

¹Azərbaycan SSR Əmək Qanunları Məcəlləsi. Bakı: Azərneşr, 1972, s.89-90.

əmək mübahisələri komissiyasının qətnaməsinə yönələn tələblərə cavab verməlidir.

Beləliklə, həmkarlar ittifaqının fabrik, zavod yerli komitəsi (bundan sonra qıscaca olaraq FZYK adlandırılacaqdır), faktiki olaraq, əmək mübahisələrinə baxılması üzrə ikinci instansiya qismində çıxış edirdi. «Sovet əmək hüququ» dərslində qeyd olunurdu ki, əmək haqqında qanunlar ictimai orqana – fabrik, zavod yerli komitəsinə əmək mübahisələrinə baxılması üzrə hüquqlar verir. Bu, işçilərin əmək və məişətinin ən kəskin məsələlərinin tənzimlənməsində ictimaiyyətin rolunu əks etdirir.¹

Mübahisəyə FZYK-da baxıldıqdan və o, qərar qəbul etdikdən sonra mübahisəyə ümumi qaydada baxılırdı, yəni o, xalq məhkəməsinin baxışına verilə bilərdi. Əmək işləri üzrə məhkəmənin səlahiyyətləri Azərbaycan SSR ƏQM-in 233-cü maddəsində müəyyən olunurdu.

Əmək mübahisələrinin həllinin inzibati qaydası da saxlanılırdı.

Azərbaycan SSR ƏQM-in 237-ci maddəsinə görə, əmək mübahisələrinin müəyyən qisminə tabeçilik qaydasında yuxarı orqanlar tərəfindən baxılırdı. Əmək mübahisələrinə baxılmasının inzibati qaydasının saxlanması məsul və seçkili işçilərin işinin xüsusi xarakteri ilə əsaslandırılırdı.

Əmək mübahisələrinə yuxarı orqanlar tərəfindən baxılması onu ifadə edirdi ki, əmək mübahisəsi fəhlə, yaxud qulluqçunun mübahisəsinin yarandığı müəssisəyə münasibətdə yuxarı orqan tərəfindən həll olunur. Fəhlə, yaxud qulluqçu istənilən mübahisənin, o cümlədən ƏMK-nın səlahiyyətlərinə aid mübahisənin həlli ilə əlaqədar bilavasitə tabeçilik qaydasında yuxarı orqana müraciət etmək hüququna malik idi.

¹ Советское трудовое право: Учебник/Под ред. проф.В.С.Андреева. М., 1971, с. 295.

SSRİ Ali Soveti Rəyasət Heyətinin 20 may 1974-cü il tarixli Fərmanı ilə Əmək mübahisələrinə baxılması qaydası haqqında yeni Əsasnamə qəbul edildi.¹ Yeni əsasnamənin başlıca məqsədini əmək mübahisələrinin hüquqi tənzimlənməsi mexanizminin daha da inkişaf etdirilməsi və təkmilləşdirilməsi cəhdi təşkil edirdi. Əmək mübahisələrinə baxılması qaydası haqqında yeni Əsasnamə böyük normativ hüquqi akt olub, 9 bölmədən və 49 bənddən, habelə üç əlavədən ibarət idi. Bu əsasnamənin qəbulundan sonra da əmək mübahisələrinin hüquqi tənzimlənməsi mexanizmində nəzərəcarpacaq dəyişiklik baş vermədi. Əvvəllər qəbul edilmiş normativ hüquqi aktlarda olduğu kimi, Əsasnamədə əmək mübahisələrinin leqal tərfi verilməmişdi. Əmək hüququ elmi iso qüvvədə olan normativ-hüquqi aktları fəal və geniş surətdə müzakirə edirdi və bir sıra yeni monoqrafik əsərlərin, çoxlu elmi məqalələrin göstərdiyi kimi, xeyli irəliləyişə nail olmuşdu.

Əmək mübahisələri anlayışı məsələsi ən mübahisəli məsələlərdən biri olaraq qalırdı. Aşağıda biz həmin dövrün alimlərinin bəzi ən önəmli fikirlərinə, ilk növbədə əmək mübahisələrinin anlayışına dair mövqələrinə toxunacağıq. Elm onun optimal variantını axtarmaqda davam edirdi, çünki məhz anlayış əmək mübahisələrinin həlli mexanizminin əsas özəyini təşkil edirdi.

Əmək mübahisələrinin anlayışının dərslik müəllifləri tərəfindən təklif olunmuş tərifləri üzərində dayanaq. Belə təriflər alimlərin kollektiv söylərinin məhsulu olduğundan, həmişə diqqətəlayiqdir. Belə ki, Əmək mübahisələrinin həlli qaydası haqqında 20 may 1974-cü il tarixli Əsasnamənin qüvvəyə minməsindən sonra əmək mübahisələrinin ilk təriflərindən biri Leninqrad Dövlət Universitetinin «Əmək hüququ» kafedrasının müəlliflər kollektivi tərəfindən yazılmış dərslikdə yer aldı.

¹ Əmək mübahisələrinə baxılması qaydası haqqında Əsasnamənin təsdiq edilməsi barədə SSRİ Ali Soveti Rəyasət Heyətinin 20 may 1974-cü il tarixli Fərmanı / SSRİ Ali Sovetinin vədəməstləri, 1974, № 22, maddə 325.

Onların fikrincə, «Sovet əmək hüququ üzrə əmək mübahisələri dedikdə əmək münasibətlərinin və onlarla sıx surətdə bağlı olan hüquq münasibətlərinin subyektləri arasında əmək və istehsal şərtlərinin müəyyən edilməsi, yaxud artıq qanunla və ya digər normativ aktla müəyyən edilmiş əmək və istehsal şərtlərinin tətbiqi ilə əlaqədar yaranan, müəyyən edilmiş qaydada həll olunan, antaqonist xarakter daşımayan fikir ayrılıqları başa düşülməlidir».¹ Bu tərifdə vurğu onun üzərinə salınmışdı ki, SSRİ-də əmək mübahisələri antaqonist xarakter daşımayan fikir ayrılıqlarıdır, yəni mübahisənin sinfi deyil, sosial xarakter daşdığı vurğulanırdı. Mübahisələrin iki əsas növü fərqləndirilirdi: əmək şərtlərinin müəyyən edilməsi ilə əlaqədar və əmək şərtlərinin tətbiqi ilə əlaqədar. Qeyd etmək lazımdır ki, göstərilən tərifdə əmək şərtlərini kimin – yalnız dövlətin, yoxsa həm də müvafiq səlahiyyətlərə malik digər subyektlərin müəyyən etməsi məsələsi açıq qalırdı.

Fikrimizcə, A.D.Zaykinin redaktorluğu altında yazılmış digər «Sovet əmək hüququ» dərsliyinin müəllifləri əmək mübahisələrinin izahında irəliyə doğru addım atmışdılar. Onlar göstərirdilər: «Əmək mübahisələri dedikdə əmək hüquq münasibətlərinin və onlarla sıx surətdə bağlı olan digər hüquq münasibətlərinin subyektləri arasında əmək qanunvericiliyinin normalarında, kollektiv və əmək müqavilələrində nəzərdə tutulmuş əmək şərtlərinin tətbiqi, yaxud mərkəzləşdirilmiş qaydada tənzimlənməmiş əmək şərtlərinin müəyyən edilməsi zəminində yaranan, antaqonist xarakter daşımayan fikir ayrılıqları başa düşülməlidir».² Bu tərifə əvvəlki təriflə müqayisə edərək onların ümumi ilkin başlanğıcını (ümumi əranını) qeyd edək. Hər iki halda müəlliflər əmək mübahisələri qisminə «antaqonist xarakter daşımayan fikir ayrılıqları»nı başa düşürlər. Lakin birinci tərifdə göstərilir ki, mübahisələr qanunvericiliklə müəyyən edilmiş şərtlərlə əla-

¹ Советское трудовое право: Учебник Под ред. А. Д. Зайкина. М., 1976, с. 472.

² Советское трудовое право: Учебник Под ред. А. Д. Зайкина. М., 1979, с. 445.

qədər yarana bilər. İkinci tərifdə isə məsələ daha geniş qoyulur. Belə ki, əmək mübahisələri həm qanunvericiliklə, həm də kollektiv və əmək müqavilələri ilə müəyyən edilmiş şərtlərlə əlaqədar yaranır. Əmək mübahisəsinin əmək müqaviləsi tərəflərinin şərtləşdikləri şərtlərlə əlaqədar yarana bilməsinin göstərilməsi xüsusilə önəmlidir. Lakin məntiqi baxımdan Moskva Dövlət Universiteti (MDU) alimlərinin işləyib hazırladıqları tərif ziddiyyətlidir, çünki bir tərəfdən mübahisələrin kollektiv və əmək müqaviləsinin şərtlərindən yarana biləcəyi göstərilir, digər tərəfdən isə deyilir ki, mübahisələr əmək şərtləri mərkəzləşdirilmiş qaydada tənzimlənmədikdə yaranır. Bir sıra alimlər «antagonist xarakter daşımayan fikir ayrılıqları» terminindən imtina edərək əmək mübahisələrinin anlayışını «tənzimlənməmiş fikir ayrılıqları» termini əsasında ifadə etmişlər.

Əmək mübahisələrinə S.A.Qoloşşapov və V.N.Tolkunova tərəfindən «SSRİ-də əmək mübahisələri» adlı monoqrafik tədqiqatda verilmiş tərif və bütövlükdə bu müəlliflərin işləyib hazırladıqları konsepsiya böyük elmi rezonans doğurmuşdur. Onlar əmək mübahisələrinin aşağıdakı tərifini təklif etmişlər: «Geniş mənada əmək mübahisələri əmək münasibətlərinin və onlarla sıx surətdə bağlı olan hüquq münasibətlərinin subyektləri arasında əmək qanunvericiliyinin, əmək müqavilələrinin və kollektiv müqavilələrin tətbiqi ilə bağlı və ya normativ aktlarla tənzimlənməmiş yeni əmək şərtlərinin müəyyən edilməsi ilə əlaqədar yaranan fikir ayrılıqlarıdır. Onlara, bir qayda olaraq, həmkarlar ittifaqları, yaxud həmkarlar ittifaqı orqanı nümayəndəsinin təmsil olunduğu digər orqanlar tərəfindən baxılır».¹ Bu müəlliflər öz təkliflərini əsaslandırarkən göstərirlər ki, əmək mübahisələri qismində əmək münasibətlərinin və onlarla sıx bağlı olan digər hüquq münasibətlərinin

¹ Голощапов С.А., Толкунова В.Н. Трудовые споры в СССР. М., 1974, с. 3; Голощапов С.А. Понятие, виды, причины, подведомственность трудовых споров. М., 1980, с. 3.

subyektləri arasında yaranan bütün fikir ayrılıqları başa düşülməlidir.

Onlar belə yanaşmanı bununla əsaslandırırlar ki, gerçəkdə fikir ayrılıqları iki əsas növə ayrılır. Birinci növə birbaşa danışıqlar yolu ilə, mübahisə tərəflərinin, məsələn, işəgötürən və işçinin razılaşması yolu ilə tənzimlənməsi mümkün olan fikir ayrılıqları aiddir.

İkinci növə xüsusi prosessual formada baxılan fikir ayrılıqları aiddir. Bu alimlərin belə yanaşması əmək mübahisəsi dedikdə yalnız «tənzimlənməmiş fikir ayrılıqları»nı başa düşən, tərəflərin razılaşması əsasında aradan qaldırılmış fikir ayrılıqlarını isə əmək mübahisəsi hesab etməyən alimlərin mövqeyindən əsaslı şəkildə fərqlənir.¹

Vaxtilə L.A.Nikolayeva əmək mübahisələri anlayışına orijinal baxış təklif etmişdir. Onun fikrincə, əmək mübahisələri iki aspektdə - maddi-hüquqi və prosessual-hüquqi aspektlərdə nəzərdən keçirilməlidir. Özü də hər iki aspekt eyni bir mübahisəli münasibətə tətbiq oluna bilər. L.A.Nikolayeva daha sonra göstərir: «Maddi mənada əmək mübahisəsi anlayışı prosessual-hüquqi anlayışdan əvvəl gəlir. O özünün ilkin keyfiyyətini – maddi xarakterini itirdikdə isə onun əsasında prosessual keyfiyyətdə mübahisə yaranır».² Bu müəllifin yanaşmasını layiqincə qiymətləndirməklə bərabər, qeyd etməliyik ki, mübahisələrin maddi və prosessual növlərə bölünməsi artıq bizə məlum olan iki konstruksiyanı xatırladır, digər tərəfdən isə mübahisənin prosessual forması onun maddi mənasını itirə bilməz.

Azərbaycan Respublikasının «Azərbaycan Respublikasının Əmək Qanunları Məcəlləsinə dəyişiklik və əlavələrin edilməsi haqqında» 8 oktyabr 1996-cı il tarixli Qanunu ilə Azərbaycan SSR ƏQM-in XV fəslinə mühüm dəyişiklik və əlavələr edilmişdi. La-

¹ Смолярчук В.И. Законодательство о трудовых спорах. М., 1966, с. 12.

² Николаева Л.А. Рассмотрение трудовых споров как форма защиты трудовых прав граждан//Советское трудовое право, 1973, № 8, с. 50-55.

kin AR ƏQM-in yeni redaksiyasında əmək mübahisələrinin rəsmi tərifini verilməmişdi. «Fərdi əmək mübahisələrinin həlli haqqında» 13 fevral 1996-cı il tarixli AR Qanunu¹ və «Kollektiv əmək mübahisələrinin həlli haqqında» 15 may 1998-ci il tarixli Qanunu² ölkəmizdə əmək mübahisələri institutunun inkişafında keyfiyyətə yeni mərhələ olmuşdur.

«Fərdi əmək mübahisələrinin həlli haqqında» 13 fevral 1996-cı il tarixli AR Qanunu 15 maddədən ibarət olub, prinsipə yeni hüquqi əsas üzərində qurulmuşdur, onda əmək mübahisələrinin hüquqi tənzimlənməsinin keyfiyyətə yeni üsul və metodları müəyyən olunmuşdur.

Bu qanunda qanunvericimiz ilk dəfə fərdi əmək mübahisələrinin qanunvericinin qanunvericisi kimi tərifini verməyə cəhd göstərmiş (2-ci maddə), fərdi əmək mübahisələrinin tərəflərini müəyyən etmişdir. 3-cü maddəyə görə, mübahisə tərəflərini işəgötürən və işçi təşkil edir. Fərdi əmək mübahisələrinə baxan orqanlar sistemi köklü şəkildə yenidən qurulmuş, əvvəllər mövcud olan çoxpilləli sistemdən imtina olunmuşdur.

Qanuna əsasən, bütün fərdi əmək mübahisələrinə yalnız məhkəmələr tərəfindən baxılır. Bu sənəddə əmək mübahisələri komissiyaları kimi orqan nəzərdə tutulmur. Qanunun 3-cü maddəsinin ikinci hissəsində göstərilir ki, «kollektiv müqavilə (saziş) ilə nəzərdə tutulduqda müəssisələrdə həmkarlar ittifaqı təşkilatlarının yanında fərdi əmək mübahisələrinə məhkəməyəqədər baxan orqan yaradıla bilər»³.

Bizim fikrimizcə, qanunun işçinin pozulmuş hüquqlarının bərpası haqqında iddia vermək hüququnu təsbit edən 6-cı maddəsi çox

¹ Fərdi əmək mübahisələrinin həlli haqqında Azərbaycan Respublikasının Qanunu. Bakı: Qanun, 1996.

² Kollektiv əmək mübahisələrinin həlli haqqında Azərbaycan Respublikasının Qanunu. Bakı: Qanun, 1998.

³ Fərdi əmək mübahisələrinin həlli haqqında Azərbaycan Respublikasının Qanunu. Bakı: Qanun, 1996, s. 3.

ohəmiyyətli. Bu müddəə AR Konstitusiyasının 36-cı maddəsinin işçilərin fərdi və kollektiv əmək mübahisələri hüququnu təsbit edən üçüncü hissəsinə, habelə AR Konstitusiyasının əmək hüquqlarının məhkəmə müdafiəsi hüququnu təsbit edən 60-cı maddəsinə tamamilə uyğundur.

Bundan başqa, tərəflərin hüquqi və mənəvi məsuliyyəti haqqında çox mühüm maddə meydana çıxmışdır. 7-ci maddədə göstərilirdi ki, «fərdi əmək mübahisələrində tərəflər bir-birinin hüquqlarına qarşıqlıq surətdə hörmət edərək qanunvericiliyin tələblərini, əmək müqaviləsi üzrə öhdəliklərini və əmək mübahisələrini mahiyyəti üzrə həll edən məhkəmə qərarlarını yerinə yetirməyə borcludur».¹ «Fərdi əmək mübahisələrinin həlli haqqında» AR Qanununun 2-ci maddəsi şəxsiz maraq doğurur. Bu maddədə qanunverici fərdi əmək mübahisələrinin aşağıdakı tərifini ifadə etmişdir: «Fərdi əmək mübahisəsi işəgötürən və işçilər arasında əmək müqaviləsinin, kollektiv əmək müqaviləsinin (sazişin), əmək qanunvericiliyinin tətbiqinin gedişində yaranan fikir ayrılığıdır».²

Bizim fikrimizcə, bu tərif fərdi əmək mübahisələrinin hüquqi mahiyyətini tam açıqlamır, çünki mübahisənin mahiyyəti işçinin, yaxud işəgötürənin fikir ayrılığından deyil, əmək müqaviləsi tərəflərinin konkret subyektiv hüquqlarının pozulmasından, çox vaxt işəgötürən tərəfindən onların sərf-nəzər edilməsindən ibarətdir. Fərdi əmək mübahisələrinin hüquqi təbiəti əmək müqaviləsi tərəflərinin yol verdikləri əmək sahəsində hüquq pozuntularından ibarətdir. Məsələn, işəgötürən əməkhaqqının ödənilməsini gecikdirdikdə, yaxud zərərli və ya ağır (təhlükəli) əmək şəraitində işə görə işçiyə əlavə ödənişli məzuniyyət verməkdən imtina etdikdə «fikir ayrılığı» termini özünü doğrultmur.

¹ Fərdi əmək mübahisələrinin həlli haqqında Azərbaycan Respublikasının Qanunu. Bakı: Qanun, 1996, s. 3.

² Fərdi əmək mübahisələrinin həlli haqqında Azərbaycan Respublikasının Qanunu. Bakı: Qanun, 1996, s.1.

1 fevral 1999-cu ildə qəbul edilmiş yeni AR ƏM əvvəllər qüvvədə olmuş qanunvericiliyin əmək mübahisələri haqqında bir sıra boşluqlarını doldurmuş, 13 fevral 1996-cı il tarixli AR Qanunundan bir çox məqamları əxz etmişdir.¹ Yeni AR ƏM 1996-cı il Qanunundan fərqli olaraq fərdi əmək mübahisəsinin geniş və əmək hüququ baxımından daha düzgün tərifini verir. Lakin təəssüf ki, qanunvericiliyimizdə kollektiv əmək mübahisələrinin geniş tərfi işlənilməmişdir. Onların AR ƏM-in 3-cü maddəsinin on beşinci bəndində təsbitini tapmış qısa tərfi isə təcrübənin və əmək hüququnun tələblərinə cavab vermir.

Əmək mübahisələrinin AR ƏM-in 287-ci maddəsində təsbitini tapmış tərifini nəzərdən keçirək: «Fərdi əmək mübahisələri, işgötrülərlə işçi arasında əmək müqaviləsinin, kollektiv müqavilənin şərtlərinin, habelə əmək qanunvericiliyinin və digər normativ hüquqi aktların tətbiqi zamanı yaranan və bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş qaydada, üsullarla və şərtlərlə tərəflərin hüquq bərabərliyi və qanunun aliliyi prinsipləri əsasında həll edilən fikir ayrılığıdır».²

Əmək hüququ sahəsində Rusiya alimlərinin fərqli mövqələrinin yuxarıda aparılan təhlilinin göstərdiyi kimi, onların əksəriyyətinin dəstəklədiyi konsepsiyaya əsasən, bütün fikir ayrılıqları əmək mübahisəsi hesab olunmamalıdır.

Əmək mübahisələrinə yalnız işgötrülən və işçi arasında birbaşa danışıqlar yolu ilə, yaxud mübahisə tərəflərinin birbaşa təmasları zamanı həllini tapmayan fikir ayrılıqları aiddir. Yalnız barışdırıcı üsullarla (istər şifahi, istərsə də yazılı razılaşma yolu ilə) həll etməyin mümkün olmadığı fikir ayrılığı fərdi əmək mübahisəsinə çevrilir və yurisdiksiya orqanları tərəfindən dəqiq prosessual qaydalar və normalar əsasında həllini tapır.

¹ Biz Z.H.Sadıqovun belə bir fikrini bölüşmürük ki, AR ƏM 13 fevral 1996-cı il tarixli Qanunun müddəalarını tam əxz etmişdir. Вах: Садыков З.Г. Трудовые споры и порядок их разрешения: Учебное пособие. Баку: Ганун, 2000, с. 4.

² Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı: Qanun, 2010, s. 211.

Z.H.Sadıqov məhz bu məqamı qeyd edir: «Bir tərəfdən işçi, digər tərəfdən isə müəssisənin müdiriyyəti arasında hər hansı fikir ayrılığı əmək mübahisəsi deyildir. İşçi və müdiriyyət arasında fikir ayrılığının əmək mübahisəsinə çevrilməsi üçün maraqlı şəxsin rəsmən özünün əmək hüququnun müdafiəsi tələbi ilə əmək mübahisələrini həll etmək hüququna malik orqana müraciət etməsi zəruridir».¹

RF ƏM-in 381-ci («Fərdi əmək mübahisəsinin anlayışı») maddəsində verilmiş fərdi əmək mübahisəsi anlayışının tərifini «tənzimlənməmiş fikir ayrılıqları» termininə əsaslanır. Yuxarıda deyilənləri nəzərə alaraq belə hesab edirik ki, Rusiya qanunvericisinin mövqeyi daha düzgündür.

Fərdi əmək mübahisəsinin AR ƏM-in 287-ci maddəsində verilmiş tərifinin ciddi nöqsanları sırasına onların fərqli hüquqi təbiətinin göstərilməməsi aiddir. Maddədə yalnız artıq müəyyən olunmuş, yaxud təsbitini tapmış əmək şərtlərinin tətbiqi ilə bağlı mübahisələrdən söz açıldığı halda, bu gün tez-tez istər əmək müqaviləsi bağlanarkən, istərsə də əmək müqaviləsi qüvvədə olarkən əmək şərtlərinin müəyyən edilməsi ilə bağlı fərdi əmək mübahisələri yaranır. Bu isə bazar iqtisadiyyatının və konstitusiya səviyyəsində təsbitini tapmış əməyin və əmək müqaviləsinin azadlığı prinsipinin obyektiv diktəsidir.

P.Zəkəriyyəyevin fikrincə, hüquqi kateqoriya kimi fərdi əmək mübahisəsi iki və daha çox subyektin arasında əmək hüquq normalarının tətbiqi prosesində hüquq pozuntuları aradan qaldırılarkən, yaxud yeni əmək şərtlərinin müəyyən edilməsi və mövcud əmək şəraiti şərtlərinin dəyişdirilməsi ilə əlaqədar meydana çıxan fikir ayrılıqları ilə bağlı yaranan, bir-birini ardıcıl surətdə əvəz edən və hüquq normaları ilə tənzimlənən ictimai münasibətlərdir.²

¹ Садыков З.Г. Трудовые споры и порядок их разрешения: Учебное пособие. Баку: Ганун, 2000, с. 16.

² Зəkəriyyəyev P. Fərdi əmək mübahisələrinin anlayışı / Keçid dövründə Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi məqalələr məcmuəsi. 13-cü buraxılış. Bakı: Adiloğlu, 2005, s. 180.

Əmək mübahisələri haqqında qanunvericiliyin uzunmüddətli tarixi inkişaf və təkmilləşmə yolunu, habelə əmək mübahisələri haqqında əmək hüququ elminin elmi aparatının intensiv inkişafını və daim təkmilləşməsini nəzərə alaraq fərdi əmək mübahisəsinin tərifini ifadə etməyə cəhd göstərək: **«Fərdi əmək mübahisəsi işəgötürən və işçi arasında qanunvericilikdə, lokal normayaratma aktlarında və əmək müqavilələrində təsbitini tapmış əmək şərtlərinin tətbiqi məsələlərinə dair fikir ayrılıqları, habelə mübahisə tərəflərinin birbaşa danışıqları yolu ilə tənzimlənməmiş və əmək müqaviləsi tərəflərindən birinin ərizəsi əsasında xüsusi yurisdiksiya orqanlarında həllini tapan yeni əmək şərtlərinin müəyyən edilməsi ilə bağlı mübahisələrdir».**

Fərdi əmək mübahisələrinin təklif olunan tərifinin bəzi müddəalarını dəqiqləşdirək və aydınlaşdıraq. Adi, yaxud sadə fikir ayrılıqları çox vaxt əmək mübahisələrinin ilkin şərti, ilkin mərhələsi, yaranma nöqtəsi kimi çıxış edir. Artıq yuxarıda qeyd etdiyimiz kimi, bu mərhələdə tərəflər arasında yaranmış fikir ayrılığı gərginliyin artması nəticəsində əmək mübahisəsinə çevrilə bilər. Kifayət qədər əsasla göstərmək olar ki, adi fikir ayrılıqlarının və əmək mübahisəsinin fərqləndirilməsinin sərhəd nöqtəsi qismində onun tərəflərinin müstəqil surətdə, üçüncü tərəfin müdaxiləsi olmadan yaranmış fikir ayrılığını həll etməsinin mümkün olmaması çıxış edir. Birinci mərhələdə işəgötürən və işçi arasında fikir ayrılığının aradan qaldırılması tərəflərdən böyük səylər, böyük maddi məsrəflər və mənəvi gərginlik tələb etmir. Bəlkə də kollektiv müqavilələrdə (yaxud digər lokal aktda) aşağıdakı məzmununda qaydanın təsbiti məqsədəuyğun olardı: «İşçi və işəgötürən arasında fikir ayrılığının yaranması halında işçi yurisdiksiya orqanına müraciətdən əvvəl özünün iddiasını yazılı formada işəgötürənə təqdim edir və işəgötürənin işçiyə yazılı formada cavab verməyə borclu olduğu müddət müəyyən olunur». Fikrimizcə, bir lokal-normativ aktda yu-

xarıda göstərilmiş təklifin təsbit olunması bir çox cəhətdən əmək kollektivində mənəvi-psixoloji iqlimin normallaşmasına təkan verir, digər tərəfdən isə işçilərin məhkəmə orqanlarına iddia ərizələri ilə müraciətlərinin sayını xeyli azaldardı.

Lakin elmi ədəbiyyatda O.V.Abramova tərəfindən belə bir fikir irəli sürülmüşdür ki, işçilərin əmək hüquqlarının pozulması hallarında heç bir barışıqdan söhbət gedə bilməz.¹ Buna baxmayaraq, qeyd olunmalıdır ki, çox vaxt əmək mübahisələri istər işçinin, istərsə də işəgötürənin əmək qanunvericiliyini bilməməsindən, halbə işəgötürən tərəfindən qanun normalarının qəsdən pozulmasından irəli gəlir. Belə hallarda işçi və işəgötürən arasında birbaşa danışıqlarda adi vasitəçi hüquqşünasın iştirakı nəticəsində yaranmış fikir ayrılığı məsləhətləşmə, yaxud tərəflərə qüvvədə olan qanunvericiliyin izah edilməsi və işəgötürənə işçinin hüquqlarının pozulmasının nəticələrinin göstərilməsi sayəsində aradan qaldırıla bilər. Bu isə fikir ayrılıqlarının uğurla həll olunmasına böyük təkan verə bilər. Tərəflər vasitəçi qismində kömək göstərmək məqsədilə hüquq məsləhətxanasına müraciət edə bilərlər. Gələcəkdə işçiləri peşəkar əsasda vasitəçilik funksiyalarını həyata keçirərək mübahisə tərəflərindən qabaqcadan razılaşdırılmış məbləğdə haqq alan təşkilatların yaradılması mümkündür.

4.2. Fərdi əmək mübahisələri hüquq institutunun əsas məzmununu müəyyən edən prinsiplər sistemi

Hüquq elmində belə bir aksiom mövcuddur ki, hər bir sahə bilavasitə hüquq normalarından deyil, hüquq institutlarında birləşdirilmiş normalardan təşəkkül tapır. Ümumi hüquq nəzəriyyəsində

¹Абрамова О.В. Правовое регулирование индивидуальных трудовых споров в странах СНГ//Трудовое право, 1999, № 2, с. 31.

adətən hüquq institutu dedikdə bir, yaxud bir neçə hüquq sahəsinin daxilində obyektiv surətdə ayrılmış, yaxın münasibətlərin kiçik qrupunu tənzimləyən qarşılıqlı surətdə əlaqəli hüquq normalarının məcmusu başa düşülür.¹ S.S.Alekseyev yazır: «Hüquq institutu ictimai münasibətlərin müəyyən növünü tənzimləyən hüquq normalarının nisbətən kiçik, sabit qrupudur. Hüquq norması hüquqi materiyanın «ilkin elementi», «canlı hüceyrəsi» olduğu halda, hüquq institutu ilkin hüquqi təsisatdır».² Hüquq institutunun başlıca funksiyasını ictimai münasibətlərin bu və ya digər növünün özünəməxsus sahəsinin, yaxud cəhətinin tənzimlənməsi təşkil edir.

Əmək hüququ nəzəriyyəsində hüquq institutu dedikdə, adətən, ictimai-əmək (sosial-əmək) münasibətlərinin ayrı-ayrı sahələrini (cəhətlərini) tənzimləməli olan normaların məcmusu başa düşülür. Əmək hüququ sahəsinin nisbətən avtonom (müstəqil) hissəsini təşkil edən hüquq institutları eyni zamanda öz aralarında sıx qarşılıqlı əlaqədədir və bütövlükdə əmək sahəsinə, bu sahədə mövcud olan ictimai münasibətlərin başlıca növlərindən birinə – muzzdlu qeyri-müstəqil (asılı) əməkdən istifadə ilə bağlı ictimai münasibətlərə vahid hüquqi təsir mexanizmini əmələ gətirir. Hüquq institutları əmək hüququnun daxili quruluşunu, strukturunu müəyyən edir, əsas etibarilə bilavasitə hüquqi tənzimləmənin predmeti, habelə metodu ilə müəyyən olunur. Əmək sahəsində bazar ictimai münasibətlərinə, yəni muzzdlu əməyə keçilənə qədər əmək hüququnun sistemi (predmeti və metodu) probleminə və onun struktur komponentlərinə (elementlərinə) lazımi diqqət yetirilmişdir.

Buna misal kimi xüsusilə aşağıdakı əsərləri qeyd etmək olar: M.V.Molodtsovun «Sovet əmək hüququnun sistemi və əmək haq-

¹ Общая теория государства и права. В 2 т./ Под ред. М.Н.Марченко. Т.2. Теория права. М., 1998, с. 238.

² Алексеев С.С. Структура советского права. М., 1975, с. 119.

qında qanunvericilik sistemi»,¹ A.İ.Protsevskinin «Əmək münasibətlərinin hüquqi tənzimlənməsi metodu»² və «Sovet əmək hüququnun predmeti»³ əsərləri.

M.V.Molodtsov öz əsərində əmək hüququnun aşağıdakı strukturunu təklif etmişdir. O, Ümumi hissədə altı hüquq institutu, Xüsusi hissədə isə on yeddi hüquq institutunu fərqləndirmişdir.⁴ Həmin hüquq institutları Azərbaycan SSR-in 1971-ci il ƏQM-ində təsbitini tapmışdır.

V.M.Lebedev «Əmək hüququ: Ümumi hissənin problemləri» monoqrafiyasında əmək hüququ sahəsinin iki hissəyə – Ümumi və Xüsusi hissələrə hamı tərəfindən qəbul olunmuş bölgüsündən fərqli olaraq, üçüncü – Əlahiddə hissəni fərqləndirməyə cəhd göstərmişdir. Onun fikrincə, bu hissəyə iqtisadiyyatın ayrı-ayrı sahələrinin xüsusiyyətləri nəzərə alınmaqla onlarda mövcud olan əmək münasibətlərinin tənzimlənməsi üçün nəzərdə tutulmuş normalar daxil edilməlidir.⁵ Lakin bu yanaşma əksər əməkşünas alimlər tərəfindən dəstək qazanmamışdır. Belə ki, K.N.Qusov və V.N.Tolkunova Əlahiddə hissənin fərqləndirilməsini mübahisəli hesab etmişlər, çünki əmək hüququnun diferensiasiyasını əks etdirən spesifik normalar ümumi normalardan ayrılıqda müstəqil institut təşkil etmir. Onların fikrincə, RF ƏM-in dördüncü hissəsi və onun «İşçilərin ayrı-ayrı kateqoriyalarının əməyinin tənzimlənməsinin xüsusiyyətləri» adlanan XII bölməsi əmək hüququnun yeni institutu deyildir, çünki burada əmək hüququnun işçilərin 15 kateqoriyasının diferensiasiyasına dair xüsusi normaları cəmləşmişdir. Bu normalar ümumi normalardan

¹ Молодцов М.В. Система советского трудового права и система законодательства о труде. М.: Юрид. лит., 1985

² Процевский А.И. Метод правового регулирования трудовых отношений. М., 1972.

³ Процевский А.И. Предмет советского трудового права. М., 1979.

⁴ Молодцов М.В. Система советского трудового права и система законодательства о труде. М.: Юрид.лит., 1985, с. 80, 123-124.

⁵ Лебсдев В.М. Трудовое право: проблемы Общей части. Томск. 1998. с. 41.

ayrılıqda əmək hüququnun müstəqil institutunu təşkil edə bilməz. Onda göstərilmiş bütün xüsusiyyətlər müxtəlif institutlara (əmək müqaviləsi, iş vaxtı, istirahət vaxtı və s.) aiddir.¹ Təəssüf ki, həmin müəlliflər əmək hüququnda belə struktur təsisatlarının təbiətinə dair fikirlərini bildirməmişlər. O cümlədən onlar RF ƏM-də «Əmək hüquq və azadlıqlarının müdafiəsi. Əmək mübahisələrinə baxılması və onların həlli. Əmək qanunvericiliyinin və əmək hüququ normalarını təsbit edən digər aktların pozulmasına görə məsuliyyət» adlı XIII bölmənin verilməsini izah etməmişlər.

Bizim fikrimizcə, RF ƏM-in nə XII, nə də XIII bölməsi əmək hüququnun hüquq institutlarının ənənəvi sisteminin köhnə çərçivələrinə sığır. «Əmək hüquq və azadlıqlarının müdafiəsi. Əmək mübahisələrinə baxılması və onların həlli. Əmək qanunvericiliyinin və əmək hüququ normalarını təsbit edən digər aktların pozulmasına görə məsuliyyət» adlı XIII bölməni bir çox əmək hüququ dərslərinin müəlliflərinin etdikləri kimi,² təkcə əmək mübahisələri institutuna aid etmək olmaz.

Fikrimizcə, V.İ.Mironov bu problemin həllinə daha çox yaxınlaşmışdır. Onun fikrincə, əmək hüququnun Xüsusi hissəsi aşağıdakı hüquq institutlarını ehtiva etməlidir:

1. Məşğulluq və işədüzəltmə.
2. Əmək müqaviləsi.
3. İş vaxtı.
4. İstirahət vaxtı.
5. Əməyin ödənilməsi və normalaşdırılması.
6. Təminatlar və kompensasiyalar.
7. Müəssisədaxili intizam qaydaları, əmək intizamı.

8. İşçilərin peşə hazırlığı, yenidən hazırlığı və ixtisasının artırılması.

¹ Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник. М., 2003, с. 33.

² Болдырев В.А., Сысоев В.А. Трудовое право России: Учебник. М., 2006, с. 31.

9. Əməyin mühafizəsi.

10. Əmək müqaviləsi tərəflərinin maddi məsuliyyəti.

11. İşçilərin ayrı-ayrı kateqoriyalarının əməyinin tənzimlənməsinin xüsusiyyətləri.

12. Əmək hüququ normalarına riayət olunmasına dövlət və ictimai nəzarət.

13. Əmək hüquqlarının özümüdafiəsi.

14. Fərdi əmək mübahisələri.

15. Kollektiv əmək mübahisələri.¹

Gördüyümüz kimi, müəllif hüquq institutlarının tərkibinə bir sıra yeni institutlar əlavə etmişdir: işçilərin ayrı-ayrı kateqoriyalarının əməyinin tənzimlənməsinin xüsusiyyətləri; əmək hüquqlarının özümüdafiəsi; fərdi əmək mübahisələri; kollektiv əmək mübahisələri.

Digər dərsləyin müəllifləri əmək hüququnun Xüsusi hissəsinin institutları sırasında əmək hüquqlarının müdafiəsini də qeyd edirlər.²

AR ƏM-də ənənəvi hüquq institutlarından əlavə, yeni hüquq institutları da verilmişdir, məsələn, «İşəgötürənin və işçinin qarşılıqlı maddi məsuliyyəti».³ Yeni institutlara AR ƏM-in 39-cu – «Kənd təsərrüfatı müəssisələrində işçilərin və ailə-kəndli təsərrüfatı üzvlərinin əmək münasibətlərinin tənzimlənməsi xüsusiyyətləri» fəslə, habelə 46-cı – «İşçilərin sosial sığorta olunmasının tənzimlənməsi» fəslə aid edilməlidir. AR ƏM-in 40-cü fəslində nəzərdə tutulmuş «Kollektiv əmək mübahisələri» də yeni hüquq institutudur. Ölkəmizin əmək hüququnun müasir hüquq institutları sistemini Rusiyanın analoji hüquq institutları sistemi ilə müqayisə etsək, onların mühüm oxşarlığını qeyd etmək olar, lakin onların arasında nəzərəçarpancaq dəyişikliklər də mövcuddur.

¹ Миронов В.И. Трудовое право России: Учебник. М., 2005, с. 22-24.

² Пресняков М.В., Чаннов С.Е. Трудовое право России: Учебник. М.: Юристъ, 2007, с. 26-27.

³ Qasımov A.M. Əmək hüququ: Dərslük. Bakı: Adiloğlu, 2007, s.415-458.

Bizim fikrimizcə, əməkşünas alimlərin mövqelərindəki fərqlər müasir əmək hüququ sahəsinin strukturunun müəyyən edilməsi ilə bağlı problem yarandığını göstərir. Öz növbəsində, bu, ümumnəzəri arsenała, o cümlədən əməkşünas alimlərin və hüquq nəzəriyyəçilərinin əvvəlki nəsilləri tərəfindən işlənilib hazırlanmış anlayışlar aparatına müraciət olunmasını tələb edir.

M.V.Molodtsovun yuxarıda göstərilən əsərində o da önəmlidir ki, bu müəllif əmək hüququ elmində birincilər sırasında əmək hüququ sahəsinin «hüquq yarımınstitutu» adlandırılan daha bir struktur komponentini (elementini), yaxud tərkib hissəsini fərqləndirmiş və onların təxmini siyahısını vermişdir.¹

Ümumi şəkildə yarımınstitut bu və ya digər hüquq institutuna daxil olan və onu tamamlayan normaların kiçik məcmusudur. Belə ki, S.V.Poleninanın fikrincə, istehsal münasibətləri inkişaf etdikcə əvvəllər mövcud olmamış yeni ictimai münasibətlərin yaranması yolu ilə bu və ya digər ictimai münasibətlərin eninə və dərininə mürəkkəbləşməsi baş verir. Müəyyən növ ictimai münasibətin mürəkkəbləşən strukturu həm də sahənin hüquq strukturunun mürəkkəbləşməsini şərtləndirir ki, bu da, öz növbəsində, «yarımınstitut» kimi hüquqi təzahür doğurur.²

Yarımınstitut nəzəriyyəsinin təcəssümünü AR ƏM-də, məsələn, «İşçinin və işəgötürənin qarşılıqlı maddi məsuliyyəti» institutunda görürük. VIII bölmədə təsbitini tapmış bu institutu iki yarımınstituta ayırmaq olar: «İşəgötürənin işçiyə vurduğu ziyana görə maddi məsuliyyəti» (31-ci fəsil) və «İşçinin işəgötürənə vurduğu ziyana görə maddi məsuliyyəti» (32-ci fəsil). Belə qaydada əmək mübahisələri hüquq institutu strukturlaşdırılmışdır (AR ƏM-in XI

¹ Молодцов М.В. Система советского трудового права и система законодательства о труде. М.: Юрид.лит., 1985, с. 80, 123-124.

² Поленина С.В. Теоретические проблемы системы советского законодательства. М., 1979, с.10-11.

bölməsi). O, iki nisbətən müstəqil hüquq yarım-institutundan ibarətdir: 40-cı fəsil – «Kollektiv əmək mübahisələri» və 44-cü fəsil – «Fərdi əmək mübahisələri, onların tərəfləri və predmeti».

İki və ya daha artıq yarım-institutdan ibarət olan hüquq institutları mürəkkəb təsisat olub, ümumi hüquq nəzəriyyəsində subinstitut adını almışdır. S.S.Alekseyev qeyd edir: «Müasir hüququn bir sıra institutlarında hüquqi təsisatların çoxpilləliyi, «çoxmərtəbəliyi» diqqəti cəlb edir, hüquq institutları daha böyük struktur təsisatlarında – subinstitutlarda birləşdirilə bilər».¹

Normativ materiyanın artması, əmək bazarı və əmək münasibətlərinin bazar tipi şəraitində isə belə daimi artımın dinamikası labüd surətdə yalnız hüquq normalarının kəmiyyət baxımından artmasına, bu və ya digər hüquq institutunda çoxalmasına deyil, həm də keyfiyyət sıçrayışına, yəni yeni struktur təsisatlarının labüd surətdə meydana çıxmasına gətirir.

K.N.Qusov və V.N.Tolkunova qeyd edirlər ki, əmək hüququnun sistemi dəyişir, inkişaf edir. Dəyişikliklər bir neçə istiqamət üzrə baş verir – yeni hüquq institutları formalaşır, ayrı-ayrı hüquq institutlarında təkamül baş verir (məsələn, əməyin ödənilməsi institutu, maddi məsuliyyət institutu və s.).²

Yuxarıda deyilənlərə yekun vurarkən vurğulamaq lazımdır ki, müasir əmək hüququnun strukturunu yalnız hüquq institutları prizmasından nəzərdən keçirmək olmaz, yarım-institut və kompleks hüquq institutları (subinstitutlar) kimi hüquqi kateqoriyalardan da istifadə etmək zəruridir.

Strukturun mürəkkəbləşməsi və «çoxmərtəbəliyi» baxımından istər bütövlükdə əmək hüququ sahəsinin, istərsə də onun struktur böl-

¹ Алексеев С.С. Структура советского права. М., 1975, с. 149-150; Поленина С.В. Теоретические проблемы системы советского законодательства. М., 1979, с.158-159.

² Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник. М.: Проспект. 2003, с. 34-35.

mələrinin prinsipləri, o cümlədən ayrı-ayrı hüquq institutlarının prinsipləri heç də sadə məsələ deyildir.¹

Aydındır ki, bu kimi prinsiplərin mövcudluğunu sübuta yetirməyə ehtiyac yoxdur, çünki onlar çoxdan bəri müvafiq struktur bölmələrinin ayrılmaz tərkib hissəsinə çevrilmiş və AR ƏM-in bəzi bölmələrində bilavasitə təsbitini tapmışlar. Buna misal kimi AR ƏM-in ikinci «Kollektiv müqavilə və saziş» bölməsinin 22-ci maddəsinə göstərmək olar. Bununla yanaşı, məlumdur ki, prinsiplər heç də həmişə və heç də bütün hüquq institutlarında təsbitini tapmır. Belə hallarda ayrılıqda götürülmüş hüquq institutlarının prinsipləri həmin kompleks əmələ gətirən hüquq normalarının məzmunundan formalaşdırılır. O.V.Smirnov yazırdı ki, «hüquqi tənzimləmənin prinsiplərini konkret hüquq normalarının və tənzimləmə mexanizminin təhlilini aparmadan elmi cəhətdən ifadə etmək olmaz. Eyni zamanda, hüquqi tənzimləmə mexanizmi yalnız hüquqi tənzimləmə prinsiplərinin aşkara çıxarılması və ifadə olunması halında dərinlən öyrənilmiş hesab oluna bilər».²

İ.K.Dmitriyeva prinsiplər kateqoriyasını və onların hüquqi mahiyyətini vətəndaşın konstitusion və təbii hüquqları sistemi ilə bağlayır. O, düzgün olaraq qeyd edir ki, «qanun prinsipləri yaratmır, ifadə edir. Bu, xüsusilə dövlətin müdafiə etməyə borclu olduğu insan hüquqları və azadlıqları sahəsinə aiddir».³

İ.K.Dmitriyeva daha sonra göstərir ki, «sahəvi prinsiplər Konstitusiyaya müvafiq surətdə və beynəlxalq hüququn, o cümlədən beynəlxalq əmək hüququnun hamı tərəfindən qəbul olunmuş, hüquq sisteminə daxil olan və əmək qanunvericiliyinin hüdudların-

¹ «Hüququn prinsipləri spesifik sosial tənzimləyici kimi hüququn əsas, ilkin müddəaları, ideyaları, qanunvericinin ictimai münasibətlərin əsas sahələrində dövlətin hüquq siyasətini ifadə edən ən mühüm, aparıcı istiqamətləridir». Вах: Иванникова И.А. Толковый словарь по теории права. Ростов-на-Дону, 2006, с.78.

² Смירнов О.В. Основные принципы советского трудового права. М., 1977, с. 71.

³ Дмитриева И.К. Принципы российского трудового права. М., 2004, с. 198.

dan kənarında qala bilməyəcək, onun tərkibinə inkorporasiya olunan prinsip və normaları əsasında formalaşır».¹

Əmək hüququ elmində belə bir aksiom mövcuddur ki, əmək hüququnun əsas prinsipləri konstitusiya hüququnun əmək münasibətləri subyektlərinin əsas hüquq və vəzifələrini təsbit edən normalarına əsaslanır, lakin hüquq institutlarının prinsipləri sistemi məsələsi açıq qalır. Bu mürəkkəb məsələ ətrafında polemikaya girmədən qeyd edək ki, əmək mübahisələrini tənzimləyən prinsiplər barəsində birmənalı surətdə demək mümkündür ki, onlar həqiqətən konstitusiya əsasa malikdir. Üstəlik, AR ƏM-də (4-cü maddə) AR ƏM-in müvafiq müddəaları (36-cı maddə) hətta təkrarlanmır, halbuki həmin normanın inkorporasiyası zərurəti aşkardır. Alimlərin istər prinsiplərin ifadəsi, yəni adları ilə bağlı subyektiv və ziddiyyətli fikirləri, istərsə də onların say tərkibi məsələsində üzləşdikləri problemlər məhz buradan irəli gəlir. Əmək mübahisələrinin ümumi prinsiplərinin, yəni istər fərdi əmək mübahisələri, istərsə də kollektiv əmək mübahisələri üçün vahid prinsiplərin işlənilib hazırlanması problemi də aşkardır. Qeyd edək ki, əmək hüququ elmi sahəvi prinsiplərin, o cümlədən ayrı-ayrı institutların prinsiplərinin öyrənilməsinə lazımi diqqət yetirmişdir. Yuxarıda qeyd etdiyimiz kimi, A.Y.Paşerstnik, V.İ.Smolıyarçuk və b. bu kimi görkəmli sovet alimləri bu problemə xüsusi diqqət yetirmişlər. AR ƏM-in və RF ƏM-in qəbul edilməsinə qədər elmi və tədris ədəbiyyatında fərdi mübahisələrə baxılmasının prinsipləri probleminə kifayət qədər böyük diqqət yetirilmişdir.²

Aşağıda biz alimlərin AR ƏM və RF ƏM-in qəbul edilməsindən sonra əmək mübahisələri probleminə olan baxışlarını nəzərdən keçirəcəyik. Bir sıra müəlliflər – V.N.Skobelkin, S.V.Perede-

¹ Дмитриева И.К. Принципы российского трудового права. М., 2004, с. 238.

² Толкунова В.Н. Трудовые споры в СССР. М., 1974; Голощапов С.А. Понятие, виды, причины, подведомственность трудовых споров. М., 1980.

rin, S.Y.Çuça, N.N.Semenyuta hesab edirlər ki, prinsiplərin aşağıdakı qrupları fərqləndirilə bilər:

1) bir neçə hüquq normasında əksini tapmış (lakin ifadə olunmamış) prinsiplər;

2) heç olmazsa onların birində təsbitini tapmış və kifayət qədər müəyyən şəkildə ifadə olunmuş prinsiplər;

3) qanunverici tərəfindən qəbul edilməmiş, lakin hüquqtətbiqedicilərin normativ hüquqi əhəmiyyətə malik aktında təsbitini tapmış prinsiplər;

4) rəsmən təsbitini tapmamış, lakin hüquqtətbiqedicilər tərəfindən istifadə edilən prinsiplər;

5) təsbitini tapsa da, ictimai inkişafın müəyyən mərhələsində işləməyən prinsiplər;

6) elm tərəfindən ifadə olunsada, indiki dövrün qüvvədə olan hüquqi tənziqləmə sistemində təsbitini tapmamış və istifadə olunmayan prinsiplər.¹

Həmin alimlərin fikrincə, hər bir prinsipin aşkara çıxarılması və formalaşdırılması normativ materialın (normativ bazanın) və hüquqtətbiqedicilərin təcrübəsinin mürəkkəb elmi təhlilini nəzərdə tutur.²

P.Zəkəriyyəyevin fikrincə isə, əmək mübahisəsinə baxılmasının prinsipləri aşağıdakılardan ibarətdir:

- işçilərin əmək hüquqlarının müdafiəsinin təmin edilməsi;
- mübahisəyə baxılarkən mübahisə tərəflərinin bərabərliyi;
- əmək mübahisələrinə baxan orqanlara müraciətin mümkünlüyü;
- əmək mübahisələrinin həllində qanunçuluğun təmin edilməsi;
- əmək mübahisələrinin həlli zamanı aşkarlığın təmin edilməsi;

¹ Скобелкин В.Н., Передерин С.В., Чуча С.Ю., Семенова Н.Н. Трудовое процедурно-процессуальное право. Воронеж, 2002, с. 38.

² Скобелкин В.Н., Передерин С.В., Чуча С.Ю., Семенова Н.Н. Трудовое процедурно-процессуальное право. Воронеж, 2002, с. 39.

- müvafiq materialların və sübutların obyektiv və tam şəkildə tədqiqinin təmin edilməsi;
- mübahisəyə baxılması ilə əlaqədar dövlət rüsumunun ödənilməsindən azad edilmə;
- əmək mübahisələrinə dair qərarların real icrasının təmin edilməsi.¹

Bizim fikrimizcə, elmi mənbələrin təhlili əsasında prinsiplərin ən tam siyahısı A.Q.Məstovşivikovun dissertasiya işində verilmişdir.² Öz növbəsində, həmin müəllif prinsiplərin A.M.Kurennoy və V.İ.Mironov tərəfindən işlənib hazırlanmış tərkibinə istinad etmişdir:

- 1) işçilərin əmək hüquqlarının müdafiəsinin təmin edilməsi;
- 2) mübahisə tərəflərinin qanun qarşısında bərabərliyi;
- 3) əmək mübahisələrinə baxılmasında işçilərin nümayəndələrinin iştirakı (əmək mübahisələrinə baxılmasında demokratiya);
- 4) əmək mübahisələrinə baxan orqanlara müraciətin mümkünlüyü;
- 5) əmək mübahisələrinin həllində qanunçuluğun təmin edilməsi;
- 6) materialların və sübutların obyektiv və tam tədqiq olunmasının təmin edilməsi;
- 7) pulsuz olması;
- 8) əmək mübahisələrinin yerində həlli;
- 9) əmək mübahisələrinin araşdırılmasında səlahiyyətlərə riayət olunması;
- 10) əmək mübahisələrinə baxılmasının aşkar, şifahi və birbaşa xarakter daşması;
- 11) əmək münasibətlərinin hüquqi tənzimlənməsinin ədalətliyi;

¹ Zəkəriyyəyev P. Fərdi əmək mübahisəsinin anlayışı / Keçid dövründə Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi məqalələr məcmuəsi. 13-cü buraxılış. Bakı: Adiloğlu, 2005, s. 180-181.

² Мостовщивиков А.Г. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров. Дис... канд.юр.наук. Томск, 2004, с.46-47.

12) əmək münasibətlərinin tənzimlənməsində ayrı-seçkiliyə yol verilməməsi;

13) baxılmanın sürətliliyi;

14) əmək mübahisələrinə dair qərarların real surətdə icrasının təmin edilməsi;

15) əmək mübahisələrinə baxılması üzrə orqanların qərarlarının icra olunmamasına görə vəzifəli şəxslərin məsuliyyəti.¹

Yuxarıda sadalanan prinsiplərdən hər birinin mahiyyətini açıqladıqda dərhal bütövlükdə əmək hüququna xas olan əsas, yəni ümumi prinsiplərin təkrarlanması diqqəti cəlb edir. Bununla əlaqədar sual yaranır: buna zərurət varmı? Fikrimizcə, buna zərurət yoxdur. Məsələn, xüsusilə bizim qanunvericiliyimiz üçün mübahisə tərəflərinin qanun qarşısında bərabərliyi prinsipini əmək mübahisələrinə baxılmasının prinsipi kimi göstərməyin mənası yoxdur, çünki bu gün əmək mübahisələrinin əksəriyyəti məhkəmə qaydasında həll olunur. Əmək mübahisələrinin həllində qanunçuluğun təmin edilməsi, əmək münasibətlərinin tənzimlənməsində ayrı-seçkiliyə yol verilməməsi və yuxarıda sadalanmış bir sıra digər prinsiplərin təkrarına zərurət yoxdur.

Z.H.Sadıqov artıq AR yeni ƏM-in qəbul edilməsinə baxmayaraq, əmək hüququ dərslisi müəlliflərinin hələ 1997-ci ildə, yəni RF ƏM və AR ƏM qəbul edilənə qədər işləyib hazırladıqları əmək mübahisələrinin həlli prinsiplərinin sistemini tənqidi surətdə yanaşmadan təkrarlamışdır.

Hərçənd həmin sistem bu gün də təcrübi və elmi maraq doğurur.² Həmin sistemə aşağıdakı prinsiplər daxildir:

1) işçilərin əmək hüquqlarının müdafiəsinin təmin edilməsi;

2) mübahisə tərəflərinin qanun qarşısında bərabərliyi;

¹ Куренной А.М., Миронов В.И. Практический комментарий к законодательству о трудовых спорах. М., 1997, с. 19-20.

² Садыхов З. Трудовые споры и порядок их разрешения. Учебное пособие. Баку, Ганун, 2000, с. 12.

- 3) işçilərin nümayəndələrinin iştirakı;
- 4) əmək mübahisələrinə baxan orqanlara müraciətin mümkünlüyü;
- 5) əmək mübahisələrinin həllində qanunçuluğun təmin edilməsi;
- 6) əmək mübahisələrinin həllində aşkarlığın təmin edilməsi;
- 7) materialların və sübutların obyektiv və tam tədqiq olunmasının təmin edilməsi;
- 8) pulsuz olması;
- 9) baxılmanın sürətliliyi;
- 10) əmək mübahisələrinə dair qərarların real surətdə icrasının təmin edilməsi;
- 11) əmək mübahisələrinə baxılması üzrə orqanların qərarlarının icrasına görə vəzifəli şəxslərin məsuliyyəti.¹

Bütövlükdə prinsiplərin yuxarıda təklif olunmuş sistemi fərdi əmək mübahisələri hüquq institutunun hüquqi mahiyyətini, məzmununu və fəaliyyət mexanizmini aydınlaşdırmağa imkan verir. Yalnız ikinci prinsip – mübahisə tərəflərinin qanun qarşısında bərabərliyi əmək hüququnun sahəvi prinsipləri sırasına aiddir. Çox vaxt elmi ədəbiyyatda fərdi əmək mübahisələrinin hüquqi tənzimlənməsinin prinsipləri sırasına mübahisələrə iş yeri üzrə baxılması kimi prinsip də aid edilir.

O.Y.Kovalyuk prinsiplər sistemi barəsində maraqlı mülahizələr söyləmişdir: «Bizim fikrimizcə, aşağıda sadalanan prinsiplər

¹ Трудовое право: Учебник/Под ред. О.В.Смирнова. М., 1997, с. 374-375. Qeyd etmək lazımdır ki, O.V.Smirnov özünün monoqrafik tədqiqatında yarım-institutlar səviyyəsində hüquq prinsiplərinin mövcudluğu imkanını inkar etmişdir, çünki onun fikrincə, yarım-institutların öz predmeti yoxdur, onlar yalnız bütövlükdə institutun predmetini təşkil edən ictimai münasibətin ayrı-ayrı cəhətlərini tənzimləyir. Смирнов О.В. Основные принципы советского трудового права. М., 1977, с. 77. Aydındır ki, bu fikir bazar dövrünə qədərki əmək hüququ üçün ədalətli olmuşdur. Bu gün AR ƏM və RF ƏM-in strukturu tamamilə dəyişmişdir. Artıq faktiki surətdə yarım-institutların mövcudluğundan və nisbətən müstəqil prinsiplərin mövcudluğundan söz açmaq mümkündür, yəni bu və ya yarım-institut səviyyəsində bilavasitə təsbitini tapmış təməl idcəyaların fərqləndirilməsi mümkündür.

fərdi əmək mübahisələrinin və kollektiv əmək mübahisələrinin həlli qaydasının əsaslanmalı olduğu əsas, təməl müddəaları aydınlaşdırmağa imkan verir.

Birincisi, işçilərin əmək hüquqlarının müdafiəsinin təmin edilməsi prinsipi işçinin fərdi əmək mübahisəsi yarandıqda öz hüquqlarının müdafiəsi üçün yurisdiksiya orqanlarına müraciət etmək hüququnu və səlahiyyətli orqanların əmək mübahisəsinə baxaraq pozulmuş hüquqları bərpa etmək vəzifəsini ifadə edir. Kollektiv əmək mübahisəsi barışdırıcı prosedurların keçirilməsi yolu ilə həll edilməlidir. Bu, işçilərin kollektiv hüquq və mənafelərinin bərpasının qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş yeganə üsuludur.

İkincisi, əmək mübahisələrinin həllində qanunçuluğun təmin edilməsi prinsipi yurisdiksiya orqanlarından istifadə edilməsində ifadə olunur.¹

Müəllifin həm fərdi, həm də kollektiv əmək mübahisələri üçün ümumi prinsipləri ifadə etmək cəhdi yalnız təqdir doğura bilər, lakin normativ materiyanın bütün zəngin məzmununu yalnız yuxarıdakı iki prinsiplə məhdudlaşdırmaq bu mühüm cəhdi əməli surətdə heçə endirir.

K.N.Qusov və V.N.Tolkunova prinsiplərin bir qədər yeniləşdirilmiş sistemini təklif etmişlər. Onların fikrincə, əmək mübahisələrinə baxılması qaydasının prinsipləri aşağıdakılardan ibarətdir:

1) qaydanın demokratikliyi, yəni mübahisələrin həllində geniş əməkçi kütlələrinin iştirakı;

2) qaydanın sadəliyi, yəni onun pulsuz olması, əmək mübahisəsi ilə yurisdiksiya orqanlarına müraciətin mümkünlüyü və rahatlığı;

3) mübahisələr üzrə sübutların tədqiqinin qanuniliyi, aşkarlığı, obyektivliyi və tamlığı;

¹ Ковалюк О.Ю. Понятие и принципы разрешения трудовых споров. Российское трудовое право на рубеже тысячелетий. Всероссийская научная конференция. Ч.2./ Под ред. Е.Б.Хохлова, В.В.Коробченко. Сиб., 2001, с. 186-189.

4) əmək mübahisələrinin sürətli həlli;

5) əmək mübahisəsi üzrə qərarın real icrasının, pozulmuş əmək hüquqlarının bərpasının təmin edilməsi.¹

M.V.Presnyakov və S.Y.Çannov fərdi əmək mübahisələrinin həllinin prinsiplərinin oxşar, lakin yuxarıda göstərilən sistemlə müqayisədə bir qədər fərqlənən tərkibini təklif etmişlər. Onların fikrincə, ən mühüm prinsiplər aşağıdakılardır:

1) əmək müqaviləsi tərəflərinin əmək hüquqlarının müdafiəsinin təmin edilməsi;

2) mübahisələrə baxılarkən tərəflərin bərabərliyi;

3) əmək mübahisələrinə baxan orqanlara müraciətin mümkünlüyü;

4) əmək mübahisələrinin həllində qanunçuluğun təmin edilməsi;

5) əmək mübahisələrinin həllində aşkarlığın təmin edilməsi;

6) materialların və sübutların obyektiv və tam tədqiqinin təmin edilməsi;

7) əmək mübahisələrinə pulsuz baxılmasının təmin edilməsi;

8) əmək mübahisələrinə baxılmasının sürətliliyi;

9) əmək mübahisələrinə dair qərarların real surətdə icrasının təmin edilməsi;

10) əmək mübahisələrinə baxılması üzrə orqanların qərarlarının icra olunmamasına görə vəzifəli şəxslərin məsuliyyəti.²

Beləliklə, fərdi əmək mübahisələrinin prinsipləri sisteminin müəyyən edilməsi ilə bağlı alimlərin böyük fikir müxtəlifliyini qeyd etmək mümkündür. Onların fərqli ifadəsinə də diqqət yetirməmək olmaz. Başlıca məqam bundan ibarətdir ki, RF ƏM-in normativ materiyasının məzmunundan irəli gələn prinsiplər sistemi və

¹ Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник. М.: Проспект, 2006, с. 419.

² Пресняков М.В., Чаннов С.Е. Трудовое право России: Учебник. М., 2007, с. 282-283.

AR ƏM-də təsbitini tapmış prinsiplər sistemi təqlid olunmamalıdır, çünki onların arasında nəzərəçarpan fərqlər mövcuddur. Belə ki, AR ƏM artıq əmək mübahisələri komissiyası (ƏMK) kimi yurisdiksiya orqanını birbaşa nəzərdə tutmur. İstər fərdi əmək mübahisələrinə, istərsə də kollektiv əmək mübahisələrinə baxılması mexanizmində digər fərqlər də mövcuddur. Yuxarıda gördüyümüz kimi, bözi alimlər fərdi əmək mübahisələrinə baxılmasının prinsipləri sırasında əmək mübahisələrinin ədalətli həlli prinsipini qeyd edirlər (A.M.Kurennoy, V.İ.Mironov, A.Q.Mostovşivikov).

Bununla əlaqədar A.M.Qasımovun Azərbaycan Respublikasının əmək hüququnda qarşılıqlı maddi məsuliyyət haqqında monoqrafik tədqiqatında əsaslandığı ideya mühüm elmi maraq doğurur. Onun fikrincə, əmək hüququna əmək hüquq münasibətlərinin sosial-psixoloji tolerantlığı prinsipi, yaxud sosial-psixoloji rahatlığı prinsipi xasdır.¹ Bu prinsipin qısa məğzi işəgötürənin onun birbaşa təbəilində, birbaşa asılılığında olan işçilərə xeyirxah, müsbət münasibətdən ibarətdir. Yaranmış mübahisəyə baxılarkən işəgötürən həmişə bu prinsipə riayət etməlidir, çünki o, fərdi əmək mübahisələri hüquq institutunu əmələ gətirən bütün hüquqi materiyanın məzmunundan irəli gəlir.

¹ Qasımov A.M. Azərbaycan Respublikasının əmək hüququnda qarşılıqlı maddi məsuliyyət. Bakı: Bakı Universiteti nəşriyyatı, 2002, s.95-96.

4.3. Fərdi əmək mübahisələri predmetinin anlayışı və onların yaranma səbəbləri

Əmək mübahisələrinin predmeti məsələsi elmi tədqiqatlarda xüsusi nəzərdən keçirilməmiş, hətta böyük monoqrafiyalarda belə alimlər ona diqqət yetirməmişlər. Tədris ədəbiyyatına gəlincə isə, yalnız nadir hallarda qısa şəkildə və fərdi əmək mübahisələrinə tətbiqən əmək mübahisəsi predmetinin tərifini verməyə cəhd göstərilmiş və göstərilməkdədir. Bu zaman fərdi əmək mübahisələrinə tətbiqən bəzi alimlər onların predmeti qismində işçilər və işəgötürənlər arasında fikir ayrılıqlarını nəzərdən keçirmişlər, hərçənd fikir ayrılıqlarını səbəb kimi də şərh etmək olar. Digər alimlər fərdi əmək mübahisələrinin predmetini əmək hüquq münasibətinin müxtəlif hüquq institutlarına, məsələn, əməkhaqqına, iş vaxtına, istirahət vaxtına, maddi, yaxud intizam məsuliyyətinə aid olan ayrı-ayrı elementləri ilə eyniləşdirirlər.

İ.O.Snigiryova hesab edir ki, «fərdi əmək mübahisəsinin predmetini işçinin irəli sürdüyü tələblərin mahiyyəti, məsələn, pozulmuş hüquqların bərpası, qanuni mənafehlərin müdafiəsi, yaxud işçinin fikrincə, ona məxsus olan subyektiv hüquqların tanınması haqqında tələblər təşkil edir.

Beləliklə, fərdi əmək mübahisəsinin predmeti qismində işçinin əməkhaqqının ödənilməsi, intizam tənbehinin götürülməsi, işə bərpa, məcburi proqul vaxtının ödənilməsi, işəgötürənin əmək müqaviləsinin bağlanmasıdan imtinasının əsassız hesab olunması haqqında tələbi çıxış edə bilər».¹

T.A.Sošnikova göstərir: «Fərdi əmək mübahisələrinin predmetini işçilərin əmək qanunvericiliyi normalarının və kollektiv müqavilələrin, digər lokal aktların, sazişlərin normativ müddələrinin və

¹ Трудовое право: Учебник /Под ред. О.В.Смирнова, И.О.Снигиревой. М., 2010, с. 514.

əmək müqavilələrinin şərtlərinin tətbiqinin gedişində müdiriyyət tərəfindən pozulmuş subyektiv hüquqların bərpası haqqında tələbləri çıxış edir».¹

Yuxarıda göstərilən fikirlər bir-birindən az fərqlənir. Onları ümumiləşdirərək göstərmək olar ki, fərdi əmək mübahisələrinin predmeti dedikdə işçinin işəgötürən tərəfindən pozulmuş bu və ya digər subyektiv hüquqlarının bərpası haqqında tələbi başa düşülür. Artıq yuxarıda bizim tərəfimizdən qeyd olunduğu kimi, qüvvədə olan AR ƏM də fərdi əmək mübahisələrinin predmetinin bu konstruksiyasını qəbul etmişdir. Belə ki, AR ƏM-in 288-ci maddəsinə («Fərdi əmək mübahisələrinin predmeti») müvafiq surətdə Məcəllə ilə aşağıdakı məsələlərin tənzimlənməsi zamanı yaranan fərdi əmək mübahisələrinin həlli nizama salınır:

a) əmək müqaviləsinin bağlanması, ləğv edilməsi və ya onun şərtlərinin dəyişdirilməsi;

b) əmək normalarının, həmçinin işçinin əmək funksiyasının həcminin müəyyən edilməsi;

c) əmək müqaviləsində nəzərdə tutulan iş yerinin dəyişdirilməsi;

ç) əmək şəraitinin şərtlərinin dəyişdirilməsi;

d) əməkhaqqının, habelə digər ödəmələrin müəyyən edilməsi və hesablanması, yaxud ödənilməsi;

e) əməkhaqqından, habelə digər ödəmələrdən tutulmaların aparılması;

ə) məzuniyyət hüququnun həyata keçirilməsi;

f) intizam tənbehi verilməsi;

g) əməyin mühafizəsinin təşkili və təmin edilməsi;

¹ Советское трудовое право: Учебное пособие для профсоюзных вузов / Под ред. О.В.Смирнова. М.: Профиздат, 1991, с. 338.

ğ) işçinin işgötürənə vurduğu maddi və ya mənəvi ziyanın məbləğinin müəyyən edilməsi və ödənilməsi;

h) işgötürənin işçiyə vurduğu maddi və ya mənəvi ziyanın məbləğinin müəyyən edilməsi və ödənilməsi;

x) işçilərin və ya iş yerlərinin attestasiyası komissiyasının qərarının qanunauyğunluğu və ya əsaslılığının müəyyən edilməsi;

ı) müsabiqə komissiyasının qərarının qanuni, obyektiv və ədalətli olub-olmamasının araşdırılması;

ii) istehsalat qəzası və ya peşə xəstəliyi nəticəsində işçiyə və ya onun ailə üzvlərinə vurulan ziyanı görə əvəzin məbləğinin müəyyən edilməsi və ödənilməsi;

jj) səhmlər və ya digər qiymətli kağızlar üzrə ödəmələrin məbləğlərinin müəyyən edilməsi və ödənilməsi, habelə özəlləşdirmə prosesində və sonralar əmək münasibətləri ilə bağlı normaların tətbiq edilməsi;

kk) əmək müqaviləsinin, habelə kollektiv müqavilənin şərtlərinin və əmək qanunvericiliyinin pozulması ilə bağlı digər məsələlərin tətbiq edilməsi.¹

Birinci olaraq buna diqqət yetirmək istərdik ki, fərdi əmək mübahisəsi zamanı həllini tapmalı olan məsələlərin siyahısı qəti deyildir. Heç şübhəsiz, bu, düzgündür, çünki prinsipcə mübahisə predmetini müəyyən edən bütün mümkün halların qanunvericilikdə sadalanması mümkün deyildir.

Müvafiq izah tələb edən ikinci məqam bundan ibarətdir ki, bizim fikrimizcə, fərdi əmək mübahisələri predmetinin tərkibinə əmək mübahisələrinə aid olmayan mübahisələr daxil edilmişdir. Bunlara AR ƏM-in 288-ci maddəsinin j) bəndi – səhmlər və ya digər qiymətli kağızlar üzrə ödəmələrin məbləğlərinin müəyyən edilməsi və ödənilməsi, habelə özəlləşdirmə prosesində və sonralar əmək münasibətləri ilə bağlı normaların tətbiq edilməsi ilə

¹ Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı: Qanun, 2010, s. 212.

bağlı mübahisələr aiddir. Özəlləşdirmə və onunla bağlı yaranan münasibətlər dövlət, yaxud bələdiyyə mülkiyyətinin xüsusi mülkiyyətə verilməsi ilə bağlı olub, mülki hüquq sahəsinə aiddir.

Bunlar əmlak münasibətləridir, ona görə də səhmlər və digər qiymətli kağızlar üzrə ödəmələrlə bağlı bütün mübahisəli məsələlər əmək hüququna deyil, mülki hüquq sahəsinə aiddir.¹ Fikrimizcə, həmin bəndlərin AR ƏM-in 288-ci maddəsinə daxil edilməsi anlaşılmazlıqdır, bu həm də onunla izah oluna bilər ki, AR ƏM-in 2-ci maddəsində bu sahənin (yəni əmək hüququnun) predmeti ol-duqca yaygın şəkildə müəyyən olunmuşdur.

Alimlərin yuxarıda göstərilən fikirləri başlıca olaraq ona əsaslan-ır ki, fərdi əmək mübahisələrinin predmetini işçilərin subyektiv hü- quqlarının bərpası, yaxud qanuni mənafeələrinin müdafiəsi haqqında tələbləri təşkil edir. Buradan belə bir nəticə çıxır ki, fərdi əmək mü- bahisəsindən əvvəl əmək münasibətləri sahəsində hüquqların pozul- ması baş verir. Lakin məlum olduğu kimi, hər hansı hüquq pozuntusu əmək mübahisəsi doğurmur. Məsələn, işçi barəsində işəgəcikməyə görə hər hansı intizam tənbehi tətbiq olunduqda onun barəsində bu tədbirin tətbiq olunduğunu öyrənən işçi işəgötürənin ədalətli hərəkət etdiyini düşünərək bu qərarla razılaşır. Lakin başqa ssenari də müm- kündür ki, işçi onun barəsində tətbiq olunmuş intizam tənbehi tədbi- rini ədalətsiz və hüquqazidd hesab etsin və pozulmuş hüququnun mü- dafiəsi üçün hansısa yurisdiksiya orqanına müraciət etsin.

Əmək mübahisəsinə çevrilən fikir ayrılıqları işçilərin subyek- tiv hüquqlarının, yaxud qorunan qanuni mənafeələrinin işçilərin yan- ılmaması, yaxud əmək qanunvericiliyinin normalarını düzgün qiym- tətləndirməməsi səbəbindən guya pozulması zəminində də ya- rana bilər. L.N.Anisimov və A.L.Anisimov göstərirlər ki, əmək mübahisələrinin yaranmasından əvvəl, bir qayda olaraq, əmək hü- quq münasibətləri gəlir. Lakin əmək mübahisəsi vəzifə daşıyan

¹ Гражданское право: словарь-справочник. М., 1996, с. 408.

subyektin hərəkətlərinin qanuni olması, digər subyektin isə onları hüquqazidd hesab etməsi halında yarana bilər. Bu halda da hüquq pozuntusu olmadan əmək mübahisəsi yarana bilər. Hüquq pozuntusunun özünü əmək mübahisəsi hesab etmək olar. Onun subyektlər tərəfindən fərqli şəkildə qiymətləndirilməsi fikir ayrılığıdır.¹

Belə bir mühüm halı (faktı) da göstərməmək olmaz ki, fərdi əmək mübahisələri (AR ƏM-in 288-ci maddəsinin «b» bəndinə müvafiq surətdə) konkret işçi üçün yeni əmək şərtlərinin müəyyən edilməsi ilə əlaqədar, yəni işin həcmının xeyli artması nəticəsində işçinin əməkhaqqının müvafiq şəkildə artırılmasını tələb etməsi, işgötürənin isə bundan imtina etməsi halında yarana bilər. Əmək mübahisəsini iki aspektdə – maddi və prosedur-prosessual aspektlərdən və hüquq münasibətinin (bu halda hüquq qoruyucu hüquq münasibətinin) növlərindən biri kimi nəzərdən keçirdikdə ifadə etmək olar ki, bu hüquq münasibəti növü də yalnız mübahisə subyektlərinə (işgötürən və işçi) deyil, həm də xüsusi mübahisə obyektinə malikdir. AR ƏM-in 288-ci maddəsinə görə, fərdi əmək mübahisəsinin belə obyektləri qismində ilk növbədə müxtəlif maddi nemətlər – əməkhaqqı, məzuniyyətin müddəti, istirahət günləri, iş rejimi, işçinin səhhəti, işçiyə vurulmuş maddi ziyanın ödənilməsi və s., habelə qeyri-maddi xarakterli nemətlər – işçinin ədalətli hesab etmədiyi attestasiya, müsabiqə əsasında seçmə, mənzəvi ziyanın ödənilməsi və s. çıxış edə bilər. Yuxarıda deyilənlərlə əlaqədar fərdi əmək mübahisələrinin predmeti anlayışına yeni yanaşma, fərdi əmək mübahisələrinin predmetinin yeni konsepsiyasını təklif edirik. Bizim fikrimizcə, mübahisənin predmeti qismində işgötürən tərəfindən pozulması halında belə işçinin subyektiv hüququ çıxış edə bilməz. Özünün maddi (yaxud qeyri-

¹Анисимов Л.Н., Анисимов А.Л. Трудовые договоры. Трудовые споры. М., 2002, с. 170.

maddi) daşıyıcısı olmadan subyektiv hüquq ümumiyyətlə hüquq münasibətinin, yaxud əmək hüquq münasibətinin (hüquq qoruyucu əmək hüquq münasibətinin) elementindən, yaxud əmək münasibətlərinin hüquqi tənzimlənməsi mexanizminin ən mühüm elementlərindən birindən başqa heç nəyi ifadə etmir.

Buna görə də, bizim fikrimizcə, fərdi əmək mübahisəsinin predmeti dedikdə işəgötürənin əsassız surətdə, qüvvədə olan əmək qanunvericiliyinin normalarını, kollektiv, yaxud əmək müqaviləsinin şərtlərini pozaraq işçini əldə etmək hüququndan məhrum etməsi, yaxud son nəticədə maddi, yaxud qeyri-maddi xarakter daşıyan qanuni mənafeələrini pozması hallarında barəsində fərdi mübahisələrin yarandığı maddi və qeyri-maddi obyektlərin (nemətlərin) bütün məcmusu başa düşülməlidir.

Fərdi əmək mübahisələri predmetinin belə izahında işçinin pozulmuş subyektiv hüquqları fərdi əmək mübahisələrinin predmeti kimi deyil, onların ilkin səbəbi kimi çıxış edir. Əmək hüququ elmi əmək mübahisələrini doğuran səbəblər məsələsinə həmişə böyük diqqət yetirmişdir. Keçmiş SSRİ-də fərdi əmək mübahisələrinin səbəbləri öyrənilərkən ilkin qaydada mütləq kapitalist ölkələrində əmək mübahisələrini doğuran səbəblər nəzərdən keçirilirdi. Mütləq şəkildə onların başlıca səbəbi kimi kapitalist cəmiyyətində sinfi mübarizənin getməsi, əsas sinflər arasında barışmaz sinfi mübarizənin, daimi antaqonist münasibətlərin, antaqonist ziddiyyətlərin mövcudluğu göstərilirdi. Belə ki, S.A.Qoloşşapov qeyd edirdi ki, sovet əmək qanunvericiliyi ilə tənzimlənən münasibətlərin tərəfləri arasında barışmaz, antaqonist ziddiyyətlər yoxdur və ola da bilməz. Lakin həyatda onların arasında mübahisələr yaranır ki, bunları doğuran səbəblər də aşağıdakı üç qrupa ayrılır:

1) Şüurun geridə qalması, burjuva ideologiyasının təsiri və mədəni tərbiyə işindəki çatışmazlıqlarla bağlı subyektiv xarakterli səbəblər;

2) normayaratma fəaliyyətindəki çatışmazlıqlarla bağlı olan təşkilati-hüquqi xarakterli səbəblər;

3) müəssisə və idarələrdə əməyin və istehsalın təşkilindəki çatışmazlıqlarla bağlı təşkilati-təsərrüfat xarakterli səbəblər.¹

Bugünkü mövqədən yanaşdıqda fərdi əmək mübahisələrinin yaranmasının yuxarıda sadalanan səbəbləri uydurma və hətta qərribə görünə bilər. Lakin sovet dövrünün hüquq ədəbiyyatında, o cümlədən tədris ədəbiyyatında səbəblər təxminən göstərilən aspektdə geniş işıqlandırılmışdır. Bu zaman bir çox alimlər fərdi əmək mübahisələrini doğuran halların iki nisbətən müstəqil aspektini fərqləndirmişlər: birincisi, əmək mübahisələrinin yaranması üçün ümumi zəmin təşkil edən şərtlər; ikincisi, bilavasitə səbəblər.

Azərbaycan dilinin izahlı lüğətində «şərt» dedikdə, bir şeyin həyata keçirilməsi üçün lazım olan amillər kimi, səbəb dedikdə isə «bir şeyin, hadisənin baş verməsini şərtləndirən başqa hadisə, şərait» başa düşülür.²

V.N.Tolkunovanın fikrincə, əmək mübahisələrinin səbəbləri və şərtləri cəmiyyətin inkişafının mənfi amilləri olub, onun ziddiyyətlərini əks etdirir. Əmək mübahisələrinə səbəb olan mənfi amillər mübahisə tərəflərinin subyektiv əmək hüququnun həyata keçirilməsini, yaxud subyektiv əmək vəzifələrinin icrasını fərqli şəkildə qiymətləndirməsini doğurur ki, bu da işçilər və işəgötürənlər arasında fikir ayrılıqlarının yaranmasına səbəb olur. Əmək mübahisələrinin yaranma səbəbləri obyektiv reallığın fikir ayrılıqlarının inkişafına təkan verən mənfi amillərdir, fikir ayrılıqları isə əmək mübahisələrinə çevrilir.³

¹ Голошапов С.А. Понятие, виды, причины, подвсдомственность трудовых споров. М., 1980, с. 16-23.

² Azərbaycan dilinin izahlı lüğəti. 3 cildə. III cild. / A.Axundovun redaktəsi ilə. Bakı: Çıraq, 2000, s. 29.

³ Толкунова В.Н. Справочник судьи и адвоката по трудовым спорам. М., 2004, с.14.

İ.O.Snigiryova əmək mübahisələrinin yaranma şərtləri dedikdə əmək münasibətlərinə bilavasitə, yaxud dolayı surətdə təsir göstərərək işçilər və işəgötürən arasında tənzimlənməmiş fikir ayrılıqları doğuran şəraiti, halları başa düşür. O, əmək mübahisələrinin yaranma səbəbləri qismində işçi (işçilər) və işəgötürən arasında fikir ayrılıqlarını bilavasitə doğurmuş «hüquqi faktlar»i fərqləndirir. Bu, işçinin hansısa hüquqlarının, yaxud müəssisə qarşısında vəzifələrinin (məsələn, işçinin vurulmuş ziyana görə maddi məsuliyyəti halında) pozulmasıdır.¹ A.M.Qasimov isə əmək mübahisələrinin yaranma şərtlərini üç qrupa ayırır: iqtisadi, hüquqi və sosial. İqtisadi xarakterli şərtlərə iqtisadi münasibətlərin dəyişməsi nəticəsində təşkilatın maliyyə sabitliyinin pozulması aiddir. Hüquqi xarakterli şərtlərə əmək qanunvericiliyində ziddiyyətlərin, boşluqların mövcudluğunu, hüquq sahəsində zəruri biliklərin olmamasını aid etmək olar. Sosial xarakterli şərtlərə misal kimi əməkhaqqı məbləğinin yaşayış minimumuna uyğun gəlməməsi göstərilə bilər.²

S.P.Mavrin əmək mübahisələrini şərtləndirən fikir ayrılıqlarının (səbəblərin) iki qrupunu fərqləndirmişdir: obyektiv və subyektiv. O, obyektiv fikir ayrılıqları (səbəblər) sırasına mülkiyyət və muzzdlu əmək münasibətlərindən qanunauyğun surətdə irəli gələn obyektiv xarakterli fikir ayrılıqlarını, subyektiv səbəblərə obyektiv surətdə şərtlənən qanunauyğunluq xarakteri daşımayan, daha çox subyektlərin fəaliyyətindəki çatışmazlıq və səhvlərlə müəyyən olunan fikir ayrılıqlarını aid etmişdir.³

Müəllifin belə bir fikri ilə razılaşımaq lazımdır ki, əmək mübahisələrinin yaranmasına səbəb olan obyektiv fikir ayrılıqları (səbəblər) insanların (əmək hüquq münasibətlərinin subyektlərinin) iradəsindən və şüurundan asılı deyildir, buna görə də onlar əmək

¹ Трудовое право: Учебник/Под ред. О.В.Смирнова и И.О.Снигирева. М.: Проспект, 2010, с. 526-527.

² Qasimov A.M. Əmək hüququ: Dərslik. Bakı: Adiloğlu, 2007, s.503.

³ Трудовое право России: Учебник / Под ред. А.С.Пашкова. СПб., 1993, с. 250-252.

mübahisələrinin yaranmasının bilavasitə mənbəyini təşkil etmir. Lakin şübhə yoxdur ki, onların mövcudluğu əmək mübahisələrinin meydana çıxması üçün zəmin yaradır.¹

İ.O.Snigiryovanın əmək mübahisələrinin yaranma şərtlərinin yuxarıda göstərilən təsnifatını S.P.Mavrinin təklif etdiyi təsnifatla müqayisə edərkən demək olar ki, obyektiv fikir ayrılıqları (səbəblər) məhz İ.O.Snigiryovanın bərsində danışdığı şərtlərdir.

P.Zəkəriyyəyev yazır: «Mübahisələrin yaranmasının şərtlərini obyektiv və subyektiv xarakterli hallar təşkil edə bilər. Fikrimizcə, mübahisəli hüquq münasibəti subyektlərinin münaqişələri tənzimləməsi prosedurunun hüquqi tənzimini tapmaması obyektiv şərtlərə aid edilməlidir. İşəgötürənin, yaxud işçinin konstruktiv danışıqlar aparmaq istəməməsi fərdi əmək mübahisəsinin yaranmasının subyektiv səbəbi qismində nəzərdən keçirilməlidir. Bu səbəb, öz növbəsində, həm obyektiv, həm də subyektiv xarakterli şərtlərlə şərtlənə bilər. Məsələn, mübahisəli hüquq münasibəti subyektləri arasında xoşagəlməz qarşılıqlı münasibətlər danışıqların mənfə nətəcələnməsinə səbəb olan şərtləri təşkil edə bilər. Fərdi əmək mübahisəsinin yaranmasına təkan verən şərtlərə aşağıdakıları da aid etmək olar: əmək qanunvericiliyini bilməmə, onu yerinə yetirməmə, konstruktiv danışıqlar aparmağı, istehsalı idarə etməyi o cümlədən bilməmə, öz tələblərini ifadə etməyi bacarmama, tərəflərin müvafiq səlahiyyətli orqana müraciət etmədən özlərinin gücü ilə münaqişənin tənzimlənməsini qərarlaşdırmağa çalışması. Bəzi cəhətlərdə yeni əsas üzərində, işəgötürənlər və işçilər arasında qarşılıqlı münasibətlərin yeni ideologiyası – sosial tərəfdaşlıq ideologiyası əsasında qurulur. AR ƏM-in bütün hüquqi materiyası sosial tərəfdaşlıq ideyaları ilə

¹ Трудовое право России: Учебник/Под ред. А.С.Пашкова. СПб., 1993, с. 250-252.

² Zəkəriyyəyev P. Fərdi əmək mübahisələrinin yaranması şərtləri və səbəbləri/Keçid dövründə Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi məqalələr məcmuəsi. 14-cü buraxılış. Bakı, 2006, s. 207

aşlanmışdır. Lakin çox təəssüf ki, qanunvericimiz rusiyalı həmkarından fərqli olaraq, hətta «sosial tərəfdaş», «sosial tərəfdaşlıq» terminlərindən belə qanunda istifadə etmir. Kifayət qədər əsasla söyləmək olar ki, praktik olaraq bütün Avropa dövlətlərinin əmək hüququ sosial tərəfdaşlıq münasibətləri ideologiyası ilə aşlanmışdır. Məlum olduğu kimi, sosial tərəfdaşlıq prinsipləri BMT-nin, Avropa Şurasının bir sıra beynəlxalq aktlarında, BƏT-in çoxlu sənədində bilavasitə təsbitini tapmışdır.

Lakin sual yaranır: bazar sistemi şəraitində muzzdlu əmək və kapital arasında, muzzdlu işçilər və mülkiyyətçi-işəgötürənlər (sahibkarlar) arasında ziddiyyətlər yoxa çıxmışdırımı? Qoyulmuş sualı cavablandırarkən xüsusi vurğulamaq vacibdir ki, həm bizim ölkəmizdə, həm də Rusiyada əhalinin iki ən böyük və önəmli qrupunun nəzərəcarpan qütbləşməsi baş vermişdir. Ziddiyyətlər (fikir ayrılıqları) xüsusi mülkiyyət institutlarının, əmək bazarının inkişafı nəticəsində aradan qalxmamış, yalnız formasını dəyişmişdir. Əmək münasibətlərinin əsas subyektlərinin hüquqi statusunun dəyişməsi ilə fikir ayrılıqlarının hüquqi təbiəti (belə demək mümkünsə, hüquqi forması) dəyişmişdir. Lakin onları doğuran (başlıca olaraq obyektiv xarakter daşıyan) fikir ayrılıqları əsasən dəyişməz qalmışdır.

Biz R.Z.Livşitsin belə bir fikrini tamamilə bölüşürük ki, «əmək münasibətləri ziddiyyətlidir. Onlar cəmiyyətin istehsal münasibətlərinin elementar vahidlərindən birini, onun ilkin özəyini təşkil edirlər. Burada bütövlükdə cəmiyyətin bütün ziddiyyətlərinin rüşeymini görmək mümkündür. Əmək münasibətləri, bir tərəfdən, öz iştirakçılarının mənafə ümumiliyini cəmləyir: işəgötürən və işçi özlərinin mövcudluğunun şərti kimi əmək münasibətlərinin saxlanması maraqlıdır. Digər tərəfdən, əmək münasibətləri mənafelərin ziddiyyətini cəmləyir: işəgötürən ilk növbədə bazarın tələbatının ödənilməsində, əmək məhsuldarlığının yüksəldilməsində, mənfəətin artırılmasında, işçi isə birinci növbədə əmək şəraitinin yaxşılaşdırılmasında və əməkhaqqının yüksəldilməsində

maraqlıdır. İstehsal və sosial elementlərin ziddiyyətləri əmək münasibətinin təbiətində əsası qoyulmuş labüd ziddiyyət, onun «genetik kodu» kimi çıxış edir».¹

Kifayət qədər əsasla söyləmək olar ki, sosialist iqtisadiyyatından bazar iqtisadiyyatına keçid dövründə ziddiyyətlər xeyli kəskinləşir. Sosializm cəmiyyəti şəraitində, praktik olaraq, kollektiv əmək münasıqşələri olmamışdır, tətillər də nadir hala çevrilmişdi.

R.Z.Livşits əmək qanunvericiliyi normalarını təhlil edərkən, əsasən, fərdi əmək mübahisələrinin yaranmasının eyni şərtlərini və səbəblərini təkrarlayır. Lakin bəzi müəlliflər yeni şərt və səbəbləri də göstərirlər. Bclə ki, məsələn, İ.O.Snigiryova və Y.N.Korşunov hesab edirlər ki, fərdi əmək mübahisələrinin yaranmasının ən önəmli müasir səbəblərindən biri işçilərin «oyun qaydaları»nın, yəni əmək qanunvericiliyi normalarının işəgötürənlər, yaxud onların nümayəndələri tərəfindən işlənilib hazırlanmasına və buna görə də qanunvericiliyin həmişə mülkiyyətçilərin mənafeələrinin keşiyində dayanmasına inanmasıdır.²

Muzdlu işçilərin əksəriyyəti əmindir ki, onların vəziyyəti və maddi rifahı tamamilə və bütünlüklə işəgötürəndən asılıdır. Xüsusilə əmək müqaviləsi bağlanarkən yalnız onunla kompromis əsasında müsbət nəticəyə nail olmaq mümkündür. Əvvəllər mövcud olmuş sosial-əmək münasibətlərinin hüquqi tənziqlənməsinin mərkəzləşdirilmiş dövlət sistemi bir çox cəhətdən qısa müddətdə dağılmışdır, yeni və səmərəli hüquqi tənziqləmə sistemi isə hələ təşəkkül mərhələsindədir və iqtisadi, sosial reallıqları, muzdlu işçilərin ümdə tələbatlarını tam həcmdə adekvat surətdə əks etdirməyə qadir deyildir.

¹ Трудовое право России: Учебник/Отв. ред. Р.З.Лившиц и Ю.П.Орловский. М., 1998, с. 6-9.

² Снигирева И.О., Коршунов Ю.Н. Комментарий законодательства о рассмотрении индивидуальных трудовых споров. М., 1996, с. 4.

M.N.Əliyev və P.A.Hüseynov əmək mübahisələrinin aşağıdakı iki səbəbini fərqləndirirlər (subyektiv faktorlar):

1. Ümumi müəyyən olunmuş əxlaq normalarını qəbul etməmə – işəgötürənin aşağıdakı hərəkətləri əmək mübahisəsinin yaranma səbəbləri ola bilər: bürokratizm, tənqidin təqib olunması, işçilərin qanuni mənafe və hüquqlarının təmininə etinasızcasına münasibət, süründürməçilik, fərdi və kollektiv əmək müqavilələrinin və qanunvericiliyin kobudcasına pozulması və s. işçilərin işə proqul etmək, işə sərxoş gəlmək, digər əmək və istehsalat intizamını pozmaq, ona etibar edilən müəssisənin əmlakına laqeyd münasibət göstərmək, işləmədiyi gün üçün əməkhaqqı tələb etmək və s. bu kimi hərəkətləri əmək mübahisəsinin yaranması üçün səbəb ola bilər.

2. İşçilərin və işəgötürənlərin əmək qanunvericiliyini bilməməsi və ya pis bilməsi – bunun nəticəsində müəssisə rəhbəri və işçilər öz vəzifələrini yerinə yetirərkən hüquq pozuntusu törədirlər ki, bu da əmək mübahisəsinin yaranmasına səbəb olur.¹

İqtisadçılar əmək şərtlərinin pozulmasının müasir dövr üçün xarakterik olan əmək haqqının ödənilməməsi, müəssisələrin müflisliyi və ləğvi halında əməkhaqqı borclarının qorunmaması, əməyin qiymətinin aşağı düşməsi, real əməkhaqqının azalması və istehsalat sahələri, iqtisadiyyatın bölmələri üzrə əsassız ifrat diferensiasiyası, gizli əməkhaqqının miqyasının genişlənməsi kimi növlərini qeyd edirlər. Nəticədə əməkhaqqı bir çox cəhətdən ona xas olan funksiyaları itirir. Bu problemin kəskinləşməsi (deməli, işəgötürən və işçi arasında münaqişələrin yaranması üçün yeni obyektiv amilin meydana çıxması) vergi qanunvericiliyinin və dövlətin yeritdiyi vergi siyasətinin uzlaşmaması, ziddiyyətli olması ilə bağlıdır. Vergi sistemində mühüm dəyişikliklər aparılmadan pensiya sisteminin iqtisadi

¹ Əliyev M.N., Hüseynov P.A. Kollektiv əmək mübahisələrinin həllinin barışdırıcı üsulları/Keçid dövründə Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi məqalələr məcmuəsi. 1-ci buraxılış. Bakı, 2002, s.20.

qanunlarla əsaslandırılmayan tətbiqi bir sıra müəssisələrin işçiləri və işəgötürəni arasında «nifaq alması»na çevrilmişdir. İqtisadi və sosial səbəblər sırasında minimum əməkhaqqının məbləği ilə yaşayış minimumu arasındakı nəzərəçarpan fərq də göstərilməlidir. Bəzən müəssisələrin əmək kollektivində qeyri-sağlam mənəvi-psixoloji şərait, işçilər və işəgötürənlər arasında qeyri-normal münasibətlər əmək mübahisələri üçün zəmin yarada bilər.

Yuxarıda deyilənləri ümumiləşdirərək fərdi əmək mübahisələrinin yaranma və inkişaf dinamikasını qeyd edək. Şübhəsiz, birinci və ümumi əsas qismində cəmiyyətin kökündə duran, o cümlədən onun ən mühüm sahələrini əhatə edən və müəyyən, bəzən davamlı tarixi dövr ərzində həllini tapan ziddiyyətlər çıxış edir.

Hər hansı cəmiyyət öz inkişafının hər hansı mərhələsində münaqişələr, ziddiyyətlər, fikir ayrılıqları olmadan mövcud ola bilməz.

İctimai münasibətlərin hər hansı digər növü kimi, əmək münaşibətləri ziddiyyətlidir. İşçilər və işəgötürənlər arasında ziddiyyətlər onların əks qütblər təşkil edən mənafeləri ilə müəyyən olunur. Belə ziddiyyətləri tamamilə əsaslı surətdə fərdi əmək mübahisələrinin yaranma şərtləri adlandırmaq olar. Təbii ki, onların hamısı obyektiv xarakter daşıyır. Nə işçilər, nə də işəgötürənlər özlərinin mülahizəsinə görə, özlərinin iradəsi əsasında onları dəyişə bilərlər. Belə ziddiyyətləri fərdi əmək mübahisələrinin obyektiv səbəbləri adlandırmaq da tamamilə qanunauyğun olardı.

Fikrimizcə, İ.O.Snigiryovanın belə bir fikri ilə razılaşmaq olmaz ki, məsələn, hesablaşma hesabında pul vəsaitinin olmaması ilə əlaqədar işəgötürənin işçinin əməyinin vaxtında ödənilməsi hüququnu pozması obyektiv səbəblər sırasına aiddir.¹ Bircə, bu səbəb sırf subyektiv xarakter daşıyır, eyni zamanda, əmək qanunveri-

¹ Трудовое право: Учебник/Под ред. О.В.Смирнова, И.О.Снигиревой. М., 2007, с.514.

ciliyindəki boşluqlar tamamilə əsaslı surətdə obyektiv səbəblərə aid edilə bilər.

P.Zəkəriyyəyevin fikrinə, işçi və yaxud işəgötürənin hüquqi mədəniyyətinin və hüquqi şüurunun aşağı səviyyədə olması, daha dəqiqi işə əmək qanunvericiliyini bilməmələri əmək mübahisələrinin yaranma səbəbləri kimi respublikamız üçün daha xarakterikdir.¹

Əmək mübahisələrinin yaranmasının əsas subyektiv səbəbləri sırasına aşağıdakıları aid etmək olar:

a) işəgötürənin əmək qanunvericiliyini pozması və bununla da işçilərin subyektiv əmək hüquqlarını pozması. Bu pozuntular, əsasən, işəgötürənin vətəndaşların subyektiv hüquqlarını qoruyan normalara riayət olunmasına etinasız münasibəti (işçilərin qanunsuz şəkildə işdən çıxarılması, əsassız surətdə başqa işə keçirilməsi, əməkhaqqından qanunsuz tutulmalar və s.) ilə şərtlənir. Bununla yanaşı, əmək haqqında qanunvericiliyin pozulması yanılma, qüvvədə olan qanunları bilməmə, yaxud dəqiq bilməmə ilə şərtlənə bilər;

b) işçilər tərəfindən əmək vəzifələrinin icra olunmaması, yaxud lazımınca icra olunmaması. İşçinin onun barəsində intizam təsiri tədbirlərini tətbiq etmiş işəgötürənin hərəkətlərindən şikayət etməsi halında müəyyən edilmiş qaydada baxılmalı olan əmək mübahisəsi yaranır;

c) əmək mübahisələri qüvvədə olan qanunvericiliyin, kollektiv müqavilənin, əmək müqaviləsinin, yaxud digər lokal normativ aktın işəgötürən və ya işçi tərəfindən fərqli şəkildə izahı zəminində yaranma bilər.

ç) işçilərin əmək hüquqlarının məzmunu, yaxud həcmi barəsində vicdanlı yanılma. İşçinin əsassız, təmin edilməsi mümkün ol-

¹ Zəkəriyyəyev P. Fərdi əmək mübahisələrinin yaranması şərtləri və səbəbləri / Keçid dövründə Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi məqalələr məcmuəsi. 14-cü buraxılış. Bakı, 2006, s. 205.

mayan tələblər irəli sürməsi əmək mübahisələrinin yaranmasına səbəb ola bilər.

Fərdi əmək mübahisələrinin yaranmasının sadaladığımız səbəblərini bilavasitə səbəblər kimi xarakterizə etmək olar. Hərçənd bilavasitə səbəblərə yalnız subyektiv xarakter daşıyan səbəblər aid edilməməlidir, bəzən ilkin səbəb (bilavasitə səbəb) qismində obyektiv səbəblər də çıxış edə bilər. Bunlara qanunvericilikdəki boşluq və aradan qaldırılmamış ziddiyyətlərin mövcudluğu halları aiddir.

Lakin belə bir fakt əməkşünas alimlərdə şübhə doğurmur ki, əksər hallarda fərdi əmək mübahisələrinin yaranmasının bilavasitə səbəblərini əmək hüquq pozuntuları¹ – işçilərin törətdikləri, çox vaxt əmək vəzifələrinin təqsirli surətdə icra olunmamasında, yaxud təqsirli surətdə lazımınca icra olunmamasında ifadəsini tapan hüquqazidd hərəkətləri, habelə işəgötürənlərin işçilərin qanunla (kollektiv, yaxud əmək müqavilələri ilə) təsbit olunmuş subyektiv hüquqlarını, yaxud qanuni mənafeələrini pozan hüquqazidd, təqsirli hərəkətləri təşkil edir. Bu zaman fərdi əmək mübahisəsi hətta əmək hüquq pozuntusu mövcud olduqda belə yarana da, yaranmaya da bilər. Hər şey işçinin fərqli qiymətləndirməsindən, işçinin işəgötürən tərəfindən pozulmuş subyektiv hüququ ilə əlaqədar fikir ayrılığının yaranıb-yaranmamasından və həmin fikir ayrılığının əmək mübahisəsinə çevrilib-çevrilməməsindən asılıdır. Belə ki, məsələn, işçi işəgötürənin onun əmək hüquqlarını pozan qanunazidd hərəkətlərinə heç bir reaksiya verməyə və pozulmuş subyektiv hüququnun müdafiəsi üçün yurisdiksiya orqanına müraciət etməyə bilər. Aydınır ki, bu halda mübahisə yarana bilməz.

M.N.Əliyev və P.A.Hüseynovun fikrincə, tərəflərin hüquqazidd hərəkətləri nəticəsində yaranmış fikir ayrılığı hələ öz-özlü-

¹«Əmək hüquq pozuntusu fəhlələr, yaxud qulluqçular tərəfindən əmək vəzifələrinin icra olunmamasından, pozulmasından ibarət olan və əmək hüququnda təsbit olunmuş sanksiyalarla qadağan edilən təqsirli hüquqazidd əməldir». Вах: Сыроватская Л.А. Ответственность за нарушение трудового законодательства. М., 1990, с. 46.

yündə əmək mübahisəsi hesab edilmir. Aşağıda göstərilən üç halda yaranmış fikir ayrılığı əmək mübahisəsi həddinə qalxmır:

1) tərəflər yaranmış fikir ayrılığının aradan qaldırılması üçün heç bir cəhd göstərməyə bilərlər. Bu halda fikir ayrılığı öz-özünə aradan qalxa bilər. Başqa sözlə, işçilər işəgötürənin qanunsuz hərəkətlərindən narazı olsalar da, yaranmış fikir ayrılığının həlli üçün heç bir cəhd göstərməyərək, sanki, onunla «razılaşırlar»;

2) işəgötürən və işçilər yaranmış fikir ayrılığını danışıqlar vasitəsilə həll edə və onun əmək mübahisəsi həddinə qalxmasına yol verməyə bilərlər;

3) işəgötürənin qeyri-hüquqi hərəkətlərindən narazı olmalarına baxmayaraq, işçilərin əksəriyyəti özləri üçün pis nəticədən qorxaraq hüquqlarının müdafiəsi üçün səlahiyyətli orqana müraciətdən çəkinirlər.¹

Əksinə, işçi pozulmuş subyektiv hüququnun, yaxud qanuni mənafeyinə müdafiəsi üçün əmək mübahisələrinə baxılması üzrə orqanlardan birinə müraciət etdikdə mübahisə yaranır.

İşçinin və işəgötürənin davranışı hüququayğun olduqda, «qanunamüvafiq davranış»² mövcud olduqda, işçi, yaxud işəgötürən qarşılıqlı hüquqi fəaliyyət sahəsində qanunçuluq rejiminə riayət etdikdə hüquqazidd davranış mövcud olmur. Ümumi hüquq nəzəriyyəsi sahəsində mütəxəssislər hüququn əsas prinsipləri sistemində əmək qanunvericiliyi üçün çox mühüm əhəmiyyətə malik olan qanun-

¹ Əliyev M.N., Hüseynov P.A. Kollektiv əmək mübahisələrinin həllinin bərabərliyi üsulları /Keçid dövründə Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi məqalələr məcmuəsi. 1-ci buraxılış. Bakı, 2002, s.18.

² Dövlət və hüquq nəzəriyyəsi dərslərində qeyd olunur ki, «hüququayğun davranış insanın hüququn sosial fəaliyyəti sahəsində özünün mədəni-mənəvi baxışları və həyat təcrübəsi ilə şərtlənən, məqsəd və tələblərinin şüurlu surətdə yerinə yetirilməsinə əsaslanan fəaliyyəti kimi tərif etmək olar». Вах: Общая теория государства и права. В 2 т. /Под ред. М.Н.Марченко. Т.2. Теория права. М., 1998, с. 503.

çuluq¹ və ədalətlik² prinsiplərini də fərqləndirirlər. Məlum olduğu kimi, qanunçuluq prinsipi AR Konstitusiyasının 12-ci maddəsindən irəli gəlir: insan və vətəndaş hüquqlarının və azadlıqlarının təmin edilməsi dövlətin ali məqsədidir. Qanunçuluq prinsipi hüquq və vəzifələrin qanunvericilikdə təsbitini tapmış qəti müəyyən hüdudlar çərçivəsində hüquq və vəzifələrin normal realizəsini ifadə edir. Lakin əmək hüququnun əsas prinsipləri müəyyən olunarkən (AR ƏM-in 2-ci maddəsi) qanunçuluq əsas prinsip kimi göstərilmişdir. Bu prinsip RF ƏM-də də sadalanmışdır, hərçənd 2-ci maddədə Rusiyanın əmək hüququnun 19 əsas prinsipi sadalanmışdır. Bəzi mütəxəssis alimlər hesab edirlər ki, qanunçuluq və vicdanlı yanaşma prinsipini bilavasitə qüvvədə olan əmək məcəllələrində təsbit etmək zəruridir, çünki bu prinsiplərin hər ikisi əmək hüququnun subyektlərinin öz hüquq və vəzifələrini həyata keçirməsi prosesində onlara qarşı irəli sürülən başlıca tələbləri ifadə edir.³ Biz təklif olunmuş yanaşmanı bölüşərək belə hesab edirik ki, bu, əmək hüquq münasibətlərinin realizəsi mexanizminə ən böyük səmərə verəcək, əmək hüquq münasibətləri iştirakçılarının məsuliyyətini yüksəldəcək.

Əmək qanunvericiliyində vicdanlı yanaşma prinsipinin təsbiti haqqında təklif də diqqətəlayiqdir. L.A.Krutovanın fikrincə, bu prinsip də konstitusion normadan irəli gəlir: «İnsan və vətəndaşın

¹«Qanunçuluq ictimai həyatda hüququn və qanunun hökmranlığından, ictimai münasibətlərin bütün iştirakçıları tərəfindən hüquq normalarının göstərişlərinə dönmədən riayət olunmasından, hüquq pozuntularına qarşı ardıcıl mübarizədən və vəzifəli şəxslərin fəaliyyətində özbaşınalığa yol verilməməsindən ibarət olan ictimai-siyasi rejimdir». Вах: Теория государства и права: Учебник/Под ред. В.Л.Перевалова. М., 2007, с. 451.

² Теория государства и права: Учебник/Под ред. М.Н.Марченко. М., 2004, с. 519-523.

³ Крутова Л.А. Злоупотребление правом в трудовых правоотношениях со стороны работника//Гарантии реализации прав граждан в сфере труда и социального обеспечения. Практика применения трудового законодательства и законодательства о социальном обеспечении. Материалы международной научно-практической конференции/Под ред. академика К.Н.Гусова. М., 2006, с. 341-345.

hüquq və azadlıqlarının həyata keçirilməsi digər şəxslərin hüquq və azadlıqlarını pozmamalıdır».¹

Vicdanlı əmək, işçilərin özlərinin əmək vəzifələrini vicdanla yerinə yetirməsi termini qanunvericiliyimiz üçün yenilik deyildir. O, Azərbaycan SSR-in 1971-ci il ƏQM-ində (129, 130, 136-cı maddələr) və 8 oktyabr 1996-cı il tarixli yeni redaksiyada Azərbaycan SSR ƏQM-də (129, 136-cı və b. maddələr) təsbit olunmuşdur. Belə ki, 136-cı maddədə göstərilirdi ki, «öz əmək vəzifələrini müvəffəqiyyətlə və vicdanla yerinə yetirən işçilərə ictimai-mədəni xidmət və mənzil-məişət xidməti sahəsində imtiyazlar və güzəştlər... birinci növbədə verilir».²

RSFSR-in 1971-ci il ƏQM-ində də bu terminə tez-tez rast gəlinirdi. O, yeni RF ƏM-də də (məsələn, 191-ci «Əməyə görə həvəsləndirmələr» maddəsi) saxlanmışdır. Təəssüf ki, AR ƏM-də bu anlayış artıq tətbiq olunmur. Aydın ki, işçilərin öz vəzifələrini vicdanla yerinə yetirməsi, ən azı, şəxsən onların barəsində əmək mübahisələri problemini aradan qaldırır.

Müəyyən mənada demək olar ki, vicdanlı yanaşma prinsipi AR Konstitusiyasının 72-ci maddəsinin ikinci hissəsində də təsbitini tapmışdır. Həmin maddədə deyilir ki, hər bir şəxs Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyasına və qanunlarına əməl etməli, başqa şəxslərin hüquq və vəzifələrinə hörmət bəsləməli, qanunla müəyyən edilmiş digər vəzifələri yerinə yetirməlidir.³

Deyilənləri nəzərə almaqla, belə hesab edirik ki, AR ƏM-də yuxarıda göstərilən prinsiplərin, yəni əmək münasibətləri sahəsində qanun-

¹ Крутова Л.А. Злоупотребление правом в трудовых правоотношениях со стороны работника//Гарантии реализации прав граждан в сфере труда и социального обеспечения. Практика применения трудового законодательства и законодательства о социальном обеспечении. Материалы международной научно-практической конференции/Под ред. академика К.Н.Гусова. М., 2006, с. 341-345.

² Azərbaycan Respublikasının Əmək Qanunları Məcəlləsi. Bakı: Hüquq ədəbiyyatı, 1997, s.65.

³ Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası. Bakı: Qanun, 2009, s. 25.

çuluq prinsipinin və işçilərin əmək vəzifələrinin yerinə yetirilməsinə vicdanlı yanaşması prinsipini sahəvi prinsiplər qismində təsbit etmək məqsəduyğun olardı.

Bizim fikrimizcə, fərdi əmək mübahisələrini doğuran səbəblər sırasına real surətdə mövcud olan «hüquqdan sui-istifadə» problemi və əməkşünas alimlərin tez-tez işlətdikləri «işəgötürənlərin özbaşınalığı» kimi yeni hüquqi təzahürü aid etmək lazımdır. «Hüquqdan sui-istifadə» probleminə gəlincə, elmi ədəbiyyatda – istər ümumi hüquq nəzəriyyəsində, istərsə də mülki hüquq elmində o, xeyli işıqlandırılmışdır. Lakin bunu əmək hüququ elmi haqqında söyləmək olmaz. Belə ki, A.A.Malinovski hüquqdan sui-istifadənin aşağıdakı tərifini ifadə edərək, eyni zamanda, onun iki əsas əlamətini fərqləndirmişdir: «Hüquqdan sui-istifadə subyektiv hüququn təyinatına zidd şəkildə, hüquq subyektinin tərəfindən ictimai münasibətlərin digər iştirakçılara ziyan vurmaqla realizə formasıdır».¹

Vaxtilə V.P.Qribanov tərəfindən hüquqdan sui-istifadənin bir qədər fərqli konsepsiyası işlənib hazırlanmışdır. Onun fikrincə, «hüquqdan sui-istifadə hüquqa malik şəxsin ona məxsus hüququ həyata keçirərkən törətdiyi mülki hüquq pozuntusunun xüsusi tipi olub, qanunla ona icazə verilən ümumi davranış tipi çərçivəsində icazə verilməyən konkret formalardan istifadə ilə bağlıdır».²

V.P.Qribanov SSR İttifaqının və müttəfiq respublikaların Mülki Qanunvericiliyinin Əsaslarının 5-ci maddəsinin mənasından çıxış edərək mülki hüquqların onların təyinatına zidd surətdə həyata keçirilməsinin yolverilməzliyi prinsipini ifadə etmişdi.³ Hüquqdan sui-istifadənin yuxarıda verilən tərifindən gördüyümüz kimi, bu

¹ Малиновский А.А. Злоупотребление правом (основы концепции). М., 2000, с. 25-27; Малиновский А.А. Злоупотребление субъективным правом (теоретико-правовое исследование). М., 2007, с. 55-57.

² Грибанов В.П. Осуществление и защита гражданских прав. М., 2001, с. 63.

³ Грибанов В.П. Осуществление и защита гражданских прав. М., 2001, с. 64-77.

müəllif (V.P.Qribanov) hüquqdan sui-istifadəni mülki hüquq pozuntusunun növlərindən biri kimi izah edir.

Y.S.Vasilyev qeyd edirdi: «Hüququn onun təyinatının ziddinə həyata keçirilməsi hüquqazidd hərəkət olub, onun etibarsız hesab olunmasının müstəqil əsası qismində nəzərdən keçirilməlidir. Bu halda konkret subyektiv hüquqdan istifadə ilə onun təyinatı, yəni onun ictimai münasibətlər sistemində oynamalı olduğu rol arasında obyektiv ziddiyyət mövcud olur».¹

Xüsusi vurğulamaq vacibdir ki, müsəlman hüququnda hər bir subyektiv hüququn təyinatı dini normalarla sərt şəkildə tənzimlənir. Bununla bağlı Y.S.Məhəmməd özünün dissertasiya tədqiqatında maraqlı mülahizələr söyləmişdir: «Bütün hüquqlar Allah tərəfindən əta olunduğundan, insan hüquqdan istədiyi kimi istifadə etməməlidir, onu şəriətlə müəyyən olunmuş məhdudiyətlərə müvafiq surətdə həyata keçirməyə borcludur. Buna görə də hüquq sahibinin məqsədinin Allahın nəcib məqsədlərinə uyğunluğu zəruridir. Hüquq sahibi öz hüquqlarını həyata keçirərkən məqsəd, yaxud fayda güdürsə, həmin məqsədin şəriətinə ümumi məqsədlərin uyğun gəlməsi məntiqidir. Hüquqa malik şəxsin xüsusi mənafeyi yalnız şəriətin ümumi norma və prinsiplərinə zidd olmaması halında qanunidir».²

Müasir alimlər hüquqdan sui-istifadə anlayışını (kateqoriyasını) xeyli geniş şəkildə, yalnız hüquq pozuntusu kimi deyil, həm də müdafiə üsullarından biri kimi izah edirlər. Belə ki, M.V.Luşnikova əmək hüququ nəzəriyyəsində bu problemin hələ dərin və hərtərəfli işlənilmədiyini qeyd edərək göstərir ki, hüquqdan sui-istifadə mahiyyət etibarilə hüquq pozuntusu deyil, müdafiə tədbiri-

¹ Васильев Ю.С. Взаимодействие права и морали//Советское государство и право, 1966, № 11, с. 18-22.

² Махаммад Я.С.Х. Гражданско-правовая защита о злоупотреблении в праве России и Йемена. Дис...канд.юрид.наук. Казань, 2005, с. 82-83.

dir.¹ Məsələnin belə orijinal qoyuluşuna etiraz etmədən qeyd edək ki, heç də həmişə və heç də bütün hallarda hüquqdan sui-istifadə müdafiə tədbiri kimi çıxış edə bilmir. Belə bir fikir daha geniş yayılmışdır ki, hüquqdan sui-istifadə hüquq pozuntusunun növlərindən biri olub,² hüquq pozuntularının klassik növlərindən bir sıra spesifik keyfiyyətlərinə və xüsusiyyətlərinə görə fərqlənir. Bu dissertasiya tədqiqatı kontekstində hüquqdan sui-istifadə hüquqi təzahür kimi bizi ilk növbədə əmək hüququnda hüquq pozuntularının xüsusi tipi, yaxud növü qismində maraqlandırır. Buna görə də əsaslı surətdə söyləmək olar ki, bu, fərdi əmək mübahisələrini doğuran səbəblərdən biridir.

4.4. Əmək mübahisələrinin təsnifləşdirilməsinin nəzəri və təcrübi əhəmiyyəti

Elmi fikir müəyyən meyarlardan istifadə etməklə və ya real həyatın tələbatlarından çıxış edərək, bəzən isə qüvvədə olan və ya qüvvədə olmuş konkret qanunvericilik normalarına istinad edərək əmək mübahisələrinin müxtəlif əsaslar üzrə təsnifləşdirilməsini həyata keçirə bilər.

Məlum olduğu kimi, əmək mübahisələrinin təsnifləşdirilməsi onlara baxılması qaydasının aydınlaşdırılmasının mühüm ilkin şərtini

¹ Лушникова М.В. Пределы осуществления трудовых прав/Материалы Международной научно-практической конференции: Гарантии реализации прав граждан в сфере труда и социального обеспечения. Практика применения трудового законодательства и законодательства о социальном обеспечении/Под ред. академика К.Н.Гусова. М., 2006, с. 894-101.

² Hüquq ensiklopediyasında deyilir: «Hüquqdan sui-istifadə subyektiv hüquqdan onun sosial təyinatının ziddinə istifadə edilməsi olub, qanunla qorunan hüquq və mənafelərin pozulmasını doğurur». Вах: Тихомиров Л.В., Тихомиров М.Ю. Юридическая энциклопедия/Под ред. М.Ю.Тихомирова. М., 1999, с. 17. Охşar izah Böyük hüquq ensiklopedik lüğətində də verilmişdir. Вах: Большой Юридический Энциклопедический словарь. М., 2003, с. 197.

təşkil edir. Elmi ədəbiyyatda müxtəlif əsaslara görə müxtəlif təsnifatlarla rastlaşmaq mümkündür. Elmi və tədris ədəbiyyatının retrospektiv təhlili göstərir ki, əmək mübahisələri probleminə həmişə böyük diqqət yetirilmişdir. Hələ N.Q.Aleksandrov sovet əmək hüququna dair dərslərdə (1963-cü il) birincilər sırasında əmək mübahisələrinin təsnifləşdirilməsini həyata keçirərək onları iki əsas kateqoriyaya ayırmışdı. Bu təsnifata görə, əmək mübahisələrinin birinci kateqoriyasını fərdi əhəmiyyətli mübahisələr təşkil edir. N.Q.Aleksandrovun fikrincə, belə mübahisələrin məzmun predmetini fərdi, konkret şəxsin fərdi əmək hüquqlarının bərpası, yaxud tanınması təşkil edir. Belə mübahisələrə ya müdiriyyətin işçinin hüquqlarını pozması, ya da müdiriyyətin işçinin bu və ya digər hüquqlarını tanımaqdan imtina etməsi səbəb olur.¹ N.Q.Aleksandrov hələ o dövrdə göstərirdi: «Mübahisələrin bizdə (Sovet İttifaqında) nadir hallarda yaranan ikinci kateqoriyasını əmək şərtlərinin müəyyən edilməsi, yaxud dəyişdirilməsi zəminində yaranan kollektiv əhəmiyyətli mübahisələr təşkil edir».²

Əmək mübahisələrinin təsnifləşdirilməsi probleminin öyrənilməsinə hələ sovet dövründə bir çox əməkşünas alimlər böyük töhfə vermişlər. Belə ki, S.A.Qoloşşapovun və V.N.Tolkunovanın monoqrafiyasında əmək mübahisələrinin müxtəlif meyarlar üzrə müxtəlif təsnifatları verilmişdir.

Belə ki, onların hüquq münasibətlərinin növlərinə görə apardıqları təsnifat diqqətəlayiqdir. Müəlliflər həmin meyardan çıxış edərək mübahisələrin iki qrupunu fərqləndirmişlər:

1) qüvvədə olan əmək haqqında qanunvericiliyin normalarının konkret ictimai münasibətlərə tətbiqi və müvafiq hüquq münasibətlərinin subyektlərinin hüquq və vəzifələrinə riayət olunması ilə bağlı mübahisələr;

¹ Александров Н.Г. Советское трудовое право: Учебник. М., 1963, с. 348-351.

² Александров Н.Г. Советское трудовое право: Учебник. М., 1963, с. 348-351.

2) əmək haqqında qanunvericiliklə, yaxud digər aktlarla tənzimlənməmiş yeni əmək şərtlərinin müəyyən edilməsi (mövcud əmək şərtlərinin dəyişdirilməsi) ilə bağlı olan mübahisələr.

Həmin müəlliflər mübahisələrin birinci növünə işçilərin işdən çıxarılması, əməkhaqqının ödənilməsi, məzuniyyət verilməsi, işçinin vurduğu maddi zərərin müəssisəyə ödənilməsi və s. ilə bağlı mübahisələri aid edirdilər.

İkinci növə kollektiv müqavilələrin bağlanması, hasilat normalarına olan mübahisələr aid edilirdi.¹

İstər elmi, istərsə də tədris ədəbiyyatında əmək mübahisələrinin iddia xarakterli və iddia xarakteri daşımayan mübahisələrə təsnifatı geniş yayılmışdı. İddia xarakterli mübahisələrə qanunlarla, yaxud digər normativ aktlarla müəyyən olunmuş əmək şərtlərinin tətbiqi ilə bağlı mübahisələr aid edilirdi. Bütün bu hallarda işçi, onun fikrincə, pozulmuş hüququnun bərpasını tələb edirdi. İddia xarakteri daşımayan mübahisələrə işçilərin yeni əmək şərtlərinin müəyyən edilməsi, yaxud mövcud əmək şərtlərinin dəyişdirilməsi ilə bağlı mübahisələr aid edilirdi.² Qeyd etmək lazımdır ki, təqdim olunan təsnifat əməkşünas alimlər arasında geniş dəstək tapmamış və tənqidi qiymətləndirilmişdir, həttdə SSRİ Ali Soveti Rəyasət Heyətinin 20 may 1974-cü il tarixli Fərmanı ilə təsdiqlənmiş «Əmək mübahisələrinin həlli qaydası haqqında» Əsasnamənin qəbul edilməsinə qədər belə bölgü qanunvericiliyə əsaslandığından mövcudluq hüququna malik idi.

S.A.Qoloşşapov və V.N.Tolkunovanın fikrincə, «iddia» termini mülki-prosessual hüquqdan götürülmüşdür və məhkəmə müdafiəsini nəzərdə tutur. Məhkəməyə maddi hüququn müdafiəsi haqqında tələb müəyyən prosesual formada irəli sürülməlidir. Əslində, bütün

¹ Голощалов С.А., Толкунова В.Н. Трудовые споры в СССР. М., 1974, с. 9-15.

² Советское трудовое право: Учебник/Под ред. А.С.Папкова: Учебник. М., 1976, с. 471-475; Трудовое право: Энциклопедический словарь. М., 1969, с. 509-510.

fərdi əmək mübahisələrinə məhkəmə qaydasında baxılmadığından gerçəklikdə fərdi əmək mübahisəsinin sonradan məhkəməyə mü-
raciət olunmadan əmək mübahisələri komissiyasında həlli də möv-
cuddur. Bununla əlaqədar müəlliflər belə hesab edirdilər ki, bu kimi
mübahisələr iddia xarakterli mübahisələr adlandırılıla bilməz.¹ Bizim
fikrimizcə, fərdi əmək mübahisələrinin iddia xarakterli mübahisə-
lərə və iddia xarakteri daşımayan mübahisələrə təsnifləşdirilməsi
bircə şərtlə əsaslıdır. Onlar bundan sonra daha geniş şəkildə təsnif-
ləşdirilməlidir. Belə ki, mübahisələr bu və ya digər mübahisəyə ba-
xan orqandan asılı olaraq bölünməlidir. Belə orqan qismində müba-
hisəyə məhkəməyəqədər baxan orqan, məhkəmə orqanı, yaxud ta-
bəçilik qaydasında yuxarı (müəyyən kateqoriyadan olan, yaxud
əmək hüquq münasibətlərinin müəyyən subyektləri ilə bağlı əmək
mübahisələrini həll etmək hüququna malik) orqan çıxış edə bilər.
Fərdi əmək mübahisələrini orqanlar üzrə təsnifləşdirərkən məh-
kəmə qaydasında baxılan mübahisələri müstəqil qrupa ayırmaq ta-
mamilə hüququyğundur. Bu halda həmin əmək mübahisələrinin id-
dia xarakterli mübahisələr adlandırılması tamamilə əsaslıdır.

Vaxtilə Y.A.Qolovanova fərdi əmək mübahisələrinin müba-
hisə obyektinin təbiəti kimi meyar üzrə əmlak və qeyri-əmlak mü-
bahisələrinə təsnifləşdirilməsini təklif etmişdi. Bu təsnifat təcrübi
aspektdən az səmərəli olsa da, mühüm nəzəri əhəmiyyətə malik-
dir.² Əksinə, A.M.Kurennoy və V.İ.Mironov fərdi əmək mübahisə-
lərinin iddia xarakterli və iddia xarakteri daşımayan mübahisələrə
bölgüsünü təsnifatın mühüm meyarı hesab edirdilər.³

¹ Голощапов С.А., Толкунова В.Н. Трудовые споры в СССР. М., 1974, с. 9-15.

² Голованова Е.А. Трудовые споры в СССР и порядок их рассмотрения. Пермь, 1970, с. 44-47.

³ Куренной А.М., Миронов В.И. Практический комментарий к законо-
дательству о трудовых спорах. М., 1997, с. 19-20.

Həmin alimlər əmək mübahisələrinin əhatəli təsnifatını işləyib hazırlayaraq onun əsas meyarı qismində müəyyən hüquq institutunu götürmüş, sonradan institutun özündə nisbətən müstəqil əhəmiyyətə malik ayrı-ayrı struktur vahidlərini fərqləndirmişdilər.

1. Kollektiv müqavilələr və sazişlər haqqında qanunvericiliyin tətbiqinə və əmək haqqında müqavilələrin şərtlərinə dair mübahisələr.

2. Əsasında məşğulluq haqqında qanunvericiliyin tətbiqi ilə bağlı normalarla əlaqədar fikir ayrılıqlarının durduğu mübahisələr.

3. «Əmək müqaviləsi» institutuna daxil olan normaların tətbiqi ilə bağlı mübahisələr.

Sonradan, məsələn, əmək müqaviləsi institutunun daxilində əmək mübahisələrinin konkret əmək işləri üzrə iddia predmeti qismində çıxış edən nisbətən müstəqil yarımnövləri fərqləndirilir:

- işə qəbuletmə və əmək müqaviləsinin bağlanması ilə əlaqədar mübahisələr;

- əmək kitabçasına qeydin daxil edilməsi ilə əlaqədar mübahisələr;

- işdən kənarətmə ilə əlaqədar mübahisələr;

- başqa işə keçirmə, yerdəyişmə, yaxud mövcud əmək şərtlərinin dəyişdirilməsi ilə əlaqədar mübahisələr;

- işə bərpa haqqında mübahisələr;

- məcburi proqul vaxtının ödənilməsi ilə əlaqədar mübahisələr;

- işdən çıxmağa görə müavinətin ödənilməsi ilə əlaqədar mübahisələr;

- əmək kitabçasının verilməsi və onun gecikdirilməsi müddətinin ödənilməsi ilə əlaqədar mübahisələr;

- məhkəmənin işə bərpa haqqında qərarının icrasının gecikdirilməsi vaxtının ödənilməsi ilə əlaqədar mübahisələr.

4. İş vaxtı haqqında qanunvericiliyin tətbiqinə dair mübahisələr.

5. İstirahət vaxtı haqqında qanunvericiliyin tətbiqinə dair mübahisələr.

6. Əmək normaları və işəməz qiyətləri daxil olmaqla, əməkhaqqı institutuna daxil olan normaların tətbiqinə dair mübahisələr.

7. Təminatlar və kompensasiyalar haqqında qanunvericiliyin tətbiqinə dair mübahisələr.

8. Əmək hüquq münasibəti tərəflərinin maddi məsuliyyəti haqqında qanunvericiliyin tətbiqindən irəli gələn mübahisələr.

9. «İntizam məsuliyyəti» institutuna daxil olan normaların tətbiqi məsələlərinə dair mübahisələr.

10. Əməyin mühafizəsi sahəsində mübahisələr.

11. Qadınlarmın əməyi haqqında qanunvericiliyin tətbiqi ilə bağlı mübahisələr.

12. Gənclərin əməyinin tətbiqi məsələlərinə dair mübahisələr.

13. İş təhsillə əlaqələndirən işçilərə güzəştlər verilməsi məsələlərinə dair mübahisələr.

14. Əsasında qanunvericiliyə riayət olunmasına nəzarət və gözyetirmə üzrə fəaliyyətin durduğı mübahisələr.¹

Fikrimizcə, fərdi əmək mübahisələrinin institutlar (yarım-institutlar) kimi meyar üzrə yuxarıda təqdim olunan təsnifatı fərdi əmək mübahisələrinin həllinin spesifikliyini, onlara baxılmasının prosesual (prosedur) xüsusiyyətlərini əks etdirməyə imkan yaradır.

Əmək mübahisələrinin ukraynalı əməkşunas alimlər tərəfindən təklif olunmuş predmetindən asılı olaraq təsnifləşdirilməsi elmi aspektdən xüsusi maraq doğurur. Həmin müəlliflər bütün əmək mübahisələrini fərdi və kollektiv mübahisələrə ayırırlar.²

¹ Куренной А.М., Миронов В.И. Практический комментарий к законодательству о трудовых спорах. М., 1997, с. 19-20.

² Гончарова Г.С., Жернаков В.В., Прилипко С.Н. Трудовое право Украины в вопросах и ответах: Учебно-справочное пособие. Харьков, 2004, с. 278.

P.Zəkəriyyəyev bu fikrə şərik çıxaraq subyektiv tərkibinə görə əmək mübahisələrini fərdi əmək mübahisələrinə və kollektiv əmək mübahisələrinə ayırır.¹

Mübahisənin xarakterinə görə əmək mübahisələri aşağıdakı növlərə ayrılır:

a) əmək qanunvericiliyi normalarının, əmək qanunvericiliyi ilə, habelə kollektiv müqavilə və əmək müqaviləsi ilə müəyyən edilmiş hüquq və vəzifələrin tətbiqinə dair mübahisələr;

b) yeni əmək və məişət şəraitinin müəyyən edilməsinə, yaxud mövcud şərtlərin dəyişdirilməsinə dair mübahisələr.²

Əmək mübahisələrinin alimlər tərəfindən istər Azərbaycanda, istərsə də Rusiyada yeni əmək məcəllələrinin qəbul edilməsindən və qüvvəyə minməsindən sonra işlənilib hazırlanmış təsnifatları mühüm praktik və nəzəri əhəmiyyətə malikdir. Belə ki, İ.O.Snigiryova artıq RF yeni ƏM-in bazasında fərdi əmək mübahisələrinin təsnifləşdirilməsinə cəhd göstərərək qeyd etmişdir ki, prinsip etibarilə fərdi əmək mübahisələrinin müxtəlif əsaslar üzrə təsnifləşdirilməsi mümkündür. Həmin alimlərin fikrincə, mübahisələr məzmunundan asılı olaraq əmək şərtlərinin müəyyən edilməsinə dair mübahisələrə və müəyyən edilmiş əmək şərtlərinin dəyişdirilməsinə dair mübahisələrə ayrılır. Bu təsnifat meyarından başqa, İ.O.Snigiryova digər meyarlardan da istifadə edir, məsələn, mübahisəli hüquq münasibətinin konkret növü; əmək hüququnun institutları. Bundan başqa, sözügedən alimlərin fikrincə, mübahisələr işçilərin irəli sürdükləri tələblərin konkret predmeti əsasında bölünə bilər. Belə ki, əmək müqaviləsi tərəflərinin maddi məsuliyyəti

¹ Zəkəriyyəyev P. Əmək mübahisələrinin təsnifatı / Keçid dövründə Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi məqalələr məcmuəsi. 11-ci buraxılış. Bakı, Adiloğlu, 2005, s. 230.

² Куренной А.М., Миронов В.И. Практический комментарий к законодательству о трудовых спорах. М., 1997, с. 19-20.

yətini tənzimləyən normaların tətbiqi ilə bağlı mübahisələr aşağıdakı kimi təsnifləşdirilə bilər:

- işçinin işləmək imkanından qanunsuz şəkildə məhrum edilməsi nəticəsində ona yetirilmiş maddi zərərin ödənilməsi haqqında;
- işçinin əmlakına vurulmuş zərərin ödənilməsi haqqında;
- işgötürənin əməkhaqqının ödənilməsi, məzuniyyətin ödənilməsi, işdən çıxmağa görə müavinətin və digər ödəmələrin həyata keçirilməsi müddətlərini pozması ilə əlaqədar pul kompensasiyasının tutulması haqqında;
- mənəvi ziyanın ödənilməsi haqqında;
- işgötürənə vurulmuş maddi zərərin ödənilməsi haqqında.¹

Y.B.Xoxlov və M.V.Filippov belə hesab edirlər ki, əmək mübahisələri bir sıra əsaslar üzrə təsnifləşdirilə bilər. Onların fikrincə, əmək mübahisələri aşağıdakı meyarlar üzrə fərqlənir:

- 1) subyektlərinə görə;
- 2) məzmununa görə;
- 3) obyektinə görə;
- 4) aidiyyətə görə.

Beləliklə, yuxarıda göstərilən təsnifatlarla müqayisədə Y.B.Xoxlov və M.V.Filippova təsnifatın praktik baxımdan daha bir önəmli meyarını fərqləndirirlər – aidiyyət.²

A.M.Qasimovun fikrincə, bütün əmək mübahisələrini üç əsasa görə təsnifləşdirmək olar:

- a) mübahisə edən subyektlərə görə;
- b) mübahisənin xarakterinə görə;
- c) mübahisənin obyektinə görə.³

¹ Трудовое право: Учебник/Под ред. О.В.Смирнова, И.О.Снигиревой. М., 2007, с. 515-516.

² Маврин С.П., Филиппова М.В., Хохлов Е.Б. Трудовое право России: Учебник. СПб., 2005, с. 387-390.

³ Qasimov A.M. Əmək hüququ: Dərslik. Bakı: Adiloğlu, 2007, s.499.

Hətta bəzi alimlər əmək mübahisələrini yalnız iki əsasa: a) mübahisənin subyektinə; b) mübahisənin xarakterinə görə təsnifləşdirirlər.¹

Bizim fikrimizcə, bu alimlərin bütün əmək mübahisələrini üç qrupa ayıran digər təsnifatı da konstruktiv xarakter daşıyır:

1) iddia xarakterli fərdi əmək mübahisələri;

2) iddia xarakteri daşıyan, işçilərin fərdi əmək mübahisələrinin kollektiv müdafiəsi ilə bağlı olan kollektiv əmək mübahisələri;

3) iddia xarakteri daşımayan kollektiv əmək mübahisələri.²

Əmək mübahisələri problemlərinə xeyli sayda elmi-tədqiqat əsəri həsr etmiş V.N.Tolkunova yeni RF ƏM əsasında qələmə aldığı «Hakim və vəkilin əmək mübahisələrinə dair məlumat kitabçası»nda onların təsnifləşdirilməsinin üç meyarına üstünlük verir:

a) mübahisə subyektinə görə;

b) mübahisənin xarakterinə görə;

c) mübahisəli hüquq münasibətinin növünə görə.³

V.N.Tolkunovanın təklif etdiyi fərdi əmək mübahisələrinin hüquq münasibətlərinin konkret növündən asılı olaraq təsnifləşdirilməsi mühüm nəzəri və praktik əhəmiyyətə malikdir:

1) əmək hüquq münasibətlərindən irəli gələn mübahisələr (onlar mütləq əksəriyyət təşkil edir);

2) işədüzəltmə üzrə hüquq münasibətlərindən irəli gələn mübahisələr (məsələn, kvota üzrə qəbul edilməmiş əlilin, yaxud işgötürənin əmək müqaviləsi bağlamağa borclu olduğu başqa şəxsin iddiası əsasında);

¹ Əliyev M.N., Hüseynov P.A. Kollektiv əmək mübahisələrinin həllinin barışdırıcı üsulları/Keçid dövründə Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi məqalələr məcmuəsi. 1-ci buraxılış. Bakı, 2002, s.19.

² Маврин С.П., Филиппова М.В., Хохлов Е.Б. Трудовое право России: Учебник. СПб., 2005, с. 387-390.

³ Толкунова В.Н. Справочник судьи и адвоката по трудовым делам. М., 2004, с. 10-14.

3) əmək qanunvericiliyinə və əməyin mühafizəsi qaydalarına nəzarət və gözyetirmə üzrə hüquq münasibətlərindən irəli gələn mübahisələr (məsələn, iş sahəsini bağlamış sanitariya müfəttişinin, vəzifəli şəxsin üzərinə cərimə qoymuş texniki, yaxud hüquqi müfəttişin hərəkətləri mübahisələndirildikdə və s.);

4) kadr hazırlığı və istehsalatda ixtisasın artırılması üzrə hüquq münasibətlərindən irəli gələn mübahisələr, məsələn, ikinci peşənin öyrənilməsinin keyfiyyəti haqqında və s.);

5) müəssisəyə işçi tərəfindən vurulmuş maddi zərərin ödənilməsi üzrə hüquq münasibətlərindən irəli gələn mübahisələr (məsələn, vurulmuş zərəərə görə müəssisə tərəfindən həyata keçirilmiş əməkhaqqından tutulmaların məbləği mübahisələndirildikdə);

6) işçinin işdə sağlamlığının korlanması ilə əlaqədar işçiyə vurulmuş zərərin müəssisə tərəfindən ödənilməsi üzrə hüquq münasibətlərindən irəli gələn mübahisələr;

7) həmkarlar ittifaqı komitəsinin işəgötürənlə əmək, mədəni-məişət məsələlərinə dair hüquq münasibətlərindən irəli gələn mübahisələr (məsələn, hasilat normalarına yenidən baxılması müdətə, iş vaxtından artıq işlərə icazə verilməsi və s. haqqında);

8) əmək kollektivinin işəgötürənlə hüquq münasibətlərindən irəli gələn mübahisələr (məsələn, təsərrüfat rəhbərlərinin seçilməsi və təsdiqlənməsi, iş planları və s. haqqında);

9) daha yüksək səviyyələrdə sosial tərəfdaşlıq hüquq münasibətlərindən irəli gələn mübahisələr.¹

Əmək mübahisələrinin, o cümlədən fərdi əmək mübahisələrinin üç göstərilən meyar üzrə təsnifləşdirilməsi, birincisi, mübahisənin hüquqi təbiətinin, fərdi, yoxsa kollektiv xarakter daşmasının aydınlaşdırılması, ikincisi, fərdi əmək mübahisəsinin aidiyyətinin praktik baxımdan müəyyən edilməsi üçün zəruridir.

¹ Толкунова В.Н. Справочник судьи и адвоката по трудовым делам. М., 2004, с. 10-14.

4.5. Fərdi əmək mübahisələrinin həlli qaydası və onun növləri

AR Konstitusiyasının 36-cı maddəsinin üçüncü hissəsinə müvafiq surətdə fərdi və kollektiv əmək mübahisələri qanunla müəyyən edilmiş qaydada həll olunur.¹ AR ƏM-in 292-ci maddəsində göstərilir ki, «işçi hüquqlarının və ya qanunla qorunan mənafeyinin pozulduğunu aşkar etdikdə, bu Məcəllədə nəzərdə tutulmuş qaydada fərdi əmək mübahisələrini həll edən orqanlara müraciət edə-rək pozulmuş hüquqlarının bərpa edilməsini tələb edə bilər».² Həmin maddənin ikinci hissəsində isə göstərilir ki, «pozulmuş hüquqlarının bərpa edilməsi barədə işçi məhkəməyə, yaxud bu Məcəllənin 294-cü maddəsində nəzərdə tutulmuş məhkəməyə qədər əmək mübahisələrini həll edən müvafiq orqana müraciət edə, habelə bu Məcəllənin 295-ci maddəsi ilə müəyyən edilmiş şərtlərlə və qaydada təkbaşına tətillərdə edilə bilər».³

Bundan başqa, AR ƏM-in 303-cü maddəsinə də diqqət yetirilməlidir. Həmin maddəyə görə, bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş fərdi əmək mübahisələrinin həlli qaydaları Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyasında nəzərdə tutulmuş qaydada vəzifəyə təyin edilən və Azərbaycan Respublikasının Prezidenti tərəfindən vəzifəyə təyin olunan şəxslərə şamil edilmir.⁴

Eyni zamanda nəzərə alınmalıdır ki, AR ƏM-in fərdi əmək mübahisələrini tənzimləyən bütün normativ müddəaları dövlət qulluqçularına, habelə prokurorluq, polis və digər hüquq-mühafizə orqanlarının qulluqçularına onların hüquqi statusunu tənzimləyən normativ hüquqi aktlarda müəyyən olunmuş xüsusiyyətlər nəzərə alınmaqla şamil edilir (AR ƏM-in 5-ci maddəsinin ikinci hissəsi).

¹ Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası. Bakı: Qanun, 2009, s. 15.

² Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı: Qanun, 2010, s. 214.

³ Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı: Qanun, 2010, s. 214.

⁴ Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı: Qanun, 2010, s. 220.

Dövlət qulluğu haqqında Azərbaycan Respublikasının 21 iyul 2000-ci il tarixli Qanununun 31.21-ci maddəsinə əsasən, dövlət qulluqçusu attestasiyanın nəticələrindən 7 iş günü müddətində müvafiq icra hakimiyyəti orqanına şikayət edə bilər.¹

Əmək hüququ elmində fərdi əmək mübahisələrinin həlli qaydası ümumi şəkildə prosedur-prosessual forma kimi müəyyən olunur və ilkin mərhələni – işçidən ərizənin qəbul edilməsini, bilavasitə mübahisəyə baxılması mərhələsini və konkret iş üzrə qərar çıxarılması mərhələsini ehtiva edir. Qüvvədə olan, AR yeni ƏM-də təsbitini tapmış fərdi əmək mübahisələrinin həlli qaydası əvvəlki illə müqayisədə xeyli dəyişsə də, əvvəlki əmək qanunvericiliyi və toplanmış təcrübə ilə varisliyi heç bir halda inkar etmək olmaz. Bundan əlavə, yeni qanunvericilik öyrənilərkən onun səmərəlilik və sosial faydalılıq baxımından əvvəlki qanunvericiliklə müqayisəsi zəruridir.

AR ƏQM-də fərdi əmək mübahisələrinin həlli üzrə hüquqqoruyucu mexanizm aşağıdakı araşdırma növlərini (mərhələlərini) əhatə edirdi:

1) əmək mübahisələri komissiyalarında (ƏMK) mübahisəyə baxılması;

2) müəssisələrin, idarələrin, təşkilatların (bölmələrin) həmkarlar ittifaqı komitələrində mübahisəyə baxılması;

3) rayon (şəhər) xalq məhkəmələrində mübahisəyə baxılması;

4) təcəllik qaydasında yuxarı orqanlar tərəfindən mübahisəyə baxılması.²

Demək lazımdır ki, MDB-yə daxil olan ölkələrdə də uzun müddət analoji sistem mövcud olmuşdur.

¹ Dövlət qulluğu haqqında Azərbaycan Respublikasının Qanunu. Bakı: Qanun, 2010, s. 34.

² Azərbaycan Respublikasının Əmək Qanunları Məcəlləsi. Bakı: Hüquq ədəbiyyatı, 1997, s.93-94.

Sovet əməkşünas alimləri fərdi əmək mübahisələrinin araşdırılmasının yuxarıda göstərilən dörd növünün qiymətləndirilməsinə heç də birmənalı yanaşmırlar. Belə ki, Y.A.Qolovanova əmək işlərinin araşdırılmasının dörd müstəqil növünün mövcudluq hüququnu müdafiə etmişdir. O, ilk üç növü (ƏMK, FZYK və məhkəmə) prosesual əlaqə ilə bağlayırdı. Mübahisə sonrakı orqanda yalnız ona əvvəlki orqanda baxılması və bundan ötrü hüquqi əsasların mövcudluğu şərti ilə həll edilə bilərdi. Bu orqanlarda mübahisələrin həlli müəyyən bitkinlik dərəcəsi ilə xarakterizə olunur, fərqli həll metodlarına, ƏMK və FZYK-nın qərarından asılı olmayan məhkəmənin xüsusi vəziyyətinə əsaslanır. Hər bir orqanda mübahisə mahiyyəti üzrə həll olunur və mübahisə sonrakı orqanda baxış predmetinə çevrildikdə əvvəl qəbul edilmiş qərar yalnız prosesual əhəmiyyətini saxlayır (onun mövcudluğu həmin orqanda mübahisəyə baxılmasının hüququayğunluğunu göstərir).

Məlum olduğu kimi, A.Y.Paşerstnik də bu mövqedən çıxış edirdi. O göstərirdi ki, «əmək mübahisələrinə əmək mübahisələri komissiyalarında, FZYK-da və məhkəmədə baxılmasından üç müstəqil araşdırma növü kimi deyil, üç mərhələdən ibarət vahid araşdırma sistemi kimi danışmaq lazımdır».¹

V.N.Skobelkin fərqli konsepsiya irəli sürərək göstərirdi ki, fərdi əmək mübahisələrinə baxılması qaydası iki müstəqil araşdırma növündən ibarətdir: mübahisəyə ƏMK və FZYK-da baxılması və mübahisəyə məhkəmədə baxılması. Müəllif öz mövqeyini əsaslandırmaq üçün aşağıdakı dəlilləri gətirmişdir:

- əmək mübahisəsinə ƏMK-da baxışın və onun həllinin başa çatdırılmasının, FZYK-ya şikayət verilməsinin, FZYK-nın məcbur etmə qüvvəsinin köməyi ilə icrasının mümkünlüyü (məhz FZYK

¹ Пашерстник А.Е. Рассмотрение трудовых споров. М., 1958, с. 222.

ƏMK-nın qərarının məcburi qaydada icrasına razılıq vermək hüququna malik idi);

- məhkəmənin istər yerinə və əhəmiyyətinə, istərsə də yaradılma prinsiplərinə, iş metodlarına görə ƏMK və FZYK-dan fərqi;
- bir tərəfdən ƏMK və FZYK-nın, digər tərəfdən isə məhkəmənin məqsəd və vəzifələrinin fərqliliyi;
- fərdi əmək mübahisələrinə baxılması prosesinin fərqliliyi;
- bu orqanların qərar qəbuletmə qaydası.¹

Alimlərin fərdi əmək mübahisələrinə baxan orqanlar sisteminin bütövlüyünün müəyyən edilməsini fərqli şəkildə qiymətləndirməsi və onların müstəqilliyini inkar etməsi hər iki yanaşmanın lehinə nəzəri dəlillərə söykənirdi. Bu problemə müasir sistemlər və sistemli analiz nəzəriyyəsi baxımından yanaşdıqda isə söyləmək olar ki, əvvəllər qüvvədə olmuş AR ƏQM-də təsbitini tapan araşdırma orqanları müəyyən bir sistem növünü, daha dəqiqi, bir-biri ilə eyni sosial rolla, eyni sosial funksiyalarla bağlanan, eyni məqsədə – işçinin pozulmuş hüququnun bərpasına xidmət edən nisbətən müstəqil elementlərdən, yaxud tərkib hissələrindən ibarət olan dinamik sistemi təmsil edirdi.

İrəli gedərək qeyd edək ki, fərdi əmək mübahisələrinin həlli orqanlarının ölkəmizdə mövcud olan müasir sistemi də orqanların sayının dəyişməsinə rəğmən analoji mövqelərdən nəzərdən keçirilir.

AR ƏM-in 294-cü maddəsində fərdi əmək mübahisələrinə baxan orqanlar müəyyən edilmişdir. Əvvəlki dörd orqandan fərqli olaraq, bu gün iki belə orqan mövcuddur: məhkəmələr və əmək mübahisələrinə məhkəməyə qədər baxan orqanlar.² AR ƏM-in 294-cü maddəsinin üçüncü hissəsində qanunverici fərdi əmək mü-

¹ Скобелкин В.Н. Обеспечение трудовых прав рабочих и служащих (нормы и правоотношения). М., 1982, с. 112-120.

² Qanunvericimiz, hətta, bu orqana ad verməyə belə ehtiyac hiss etməmişdir. Bizim fikrimizcə, bu, təcrübədə onun fəaliyyətinə tamamilə xitam verilməsinə gətirib çıxarmışdır ki, bu barədə aşağıda daha ətraflı şəkildə söz açılacaqdır.

bahisələrinin həllinin üçüncü üsulunu da göstərir: «Əmək müqaviləsində fərdi əmək mübahisələrinin bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş həlli qaydalarından fərqli olan, tərəflərin hüquq bərabərliyi prinsipini və bu Məcəllə ilə nəzərdə tutulmuş əmək, sosial və iqtisadi hüquqlarını pozmayan qaydalar nəzərdə tutula bilər».¹ AR ƏQM-dən fərqli olaraq, AR ƏM səlahiyyət dairəsinə xeyli dəyişiklik etmişdir. Belə ki, əvvəllər ƏMK müəssisələrdə meydana çıxan əmək mübahisələrində baxılmasında mütləq qaydada ilkin orqan kimi çıxış edirdi (AR ƏQM-in 224-cü maddəsi).² İşlərin yalnız kiçik bir qrupu istisna təşkil edirdi və aşağıda göstərilən həmin işlərə bilavasitə rayon (şəhər) xalq məhkəmələrində baxılırdı:

1) əmək mübahisələri komissiyası seçilməyən müəssisələrin, idarələrin, təşkilatların işçilərinin ərizələrinə əsasən;

2) işçilərin mübahisələrinə baxılmasının başqa qaydası nəzərdə tutulan mübahisələr istisna edilməklə, fərdi əmək müqaviləsinə xitam verilməsinin əsaslarından asılı olmayaraq işə bərpa edilmək, işdən çıxarılmanın tarixini və səbəblərinin ifadəsini dəyişdirmək, məcburi işburaxma və ya azmaaşlı işin yerinə yetirilməsi zamanı haqq ödəmək barəsində işçilərin ərizələrinə əsasən;

3) müəssisəyə, idarəyə, təşkilata vurulmuş maddi zərərin əvəzinin işçi tərəfindən ödənilməsi haqqında işəgötürənin ərizəsinə əsasən;

4) qüvvədə olan qanunvericiliyə müvafiq surətdə işəgötürənə və həmkarlar ittifaqı komitəsinə verilmiş hüquqlar hüdudunda onların həll etdikləri əmək qanunvericiliyinin tətbiqi məsələsinə dair işçilərin ərizələri əsasında.³

¹ Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı: Qanun, 2010, s. 215.

² Azərbaycan Respublikasının Əmək Qanunları Məcəlləsi. Bakı: Hüquq ədəbiyyatı, 1997, s.95.

³ Azərbaycan Respublikasının Əmək Qanunları Məcəlləsi. Bakı: Hüquq ədəbiyyatı, 1997, s.100.

Maraqlıdır ki, işlərin sadalanan kateqoriyasından başqa, həmin maddədə xüsusi qeyd-şərtlə xalq məhkəmələrinin baxmalı olduqları işlərin kateqoriyası göstərilirdi. Belə ki, bilavasitə rayon (şəhər) xalq məhkəmələrində aşağıdakıların işə qəbul olunmasından imtina edilməsi haqqında mübahisələrə də baxılırdı:

- köçürmə qaydasında başqa müəssisədən, idarədən, təşkilatdan işə dəvət edilmiş şəxslərin;

- ali və ya orta ixtisas təhsili müəssisəsini bitirmiş gənc mütəxəssislərin, habelə texniki peşə məktəbini bitirib müəyyən edilmiş qaydada müvafiq müəssisəyə, idarəyə, təşkilata işləməyə göndərilmiş şəxslərin;

- işəgötürənin qanunvericiliyə uyğun surətdə fərdi əmək müqaviləsi bağlamalı olduğu digər şəxslərin.¹

Fərdi əmək mübahisələrinə məhkəmələrdə baxılması qaydası AR ƏM-in 297-ci maddəsinə müvafiq surətdə AR ƏM, AR Mülki Prosessual Məcəlləsi və digər müvafiq normativ hüquqi aktlarla nizama salınır.

Bəsləliklə, qüvvədə olan AR ƏM (Məcəllənin 288-ci maddəsi fərdi əmək mübahisələrinin predmetini müəyyən edir) məhkəmələrə mübahisələrin hər hansı növünü, o cümlədən 288-ci maddədə göstərilməmiş mübahisələri (məsələn, AR ƏM-in 195-ci və 199-cu maddələrinə müvafiq surətdə işçiyə, yaxud işəgötürənə mənəvi ziyan vurulması hallarında yaranan fərdi əmək mübahisələrini) bilavasitə həll etmək hüququ verir.

Lakin ümumi instansiya məhkəməsi AR Konstitusiyası ilə müəyyən edilmiş vəzifələrə təyin olunan və AR Prezidenti tərəfindən vəzifələrə təyin olunan şəxslərin əmək mübahisələrinə baxa bilməz.

Fərdi əmək mübahisələrinə baxılması sahəsində ümumi instansiya məhkəməsinin səlahiyyətlərinin xeyli genişləndirilməsini

¹ Azərbaycan Respublikasının Əmək Qanunları Məcəlləsi. Bakı: Hüquq ədəbiyyatı, 1997, s.101.

iki aspektdən qiymətləndirmək olar. Bu, müsbət təzahür, müsbət fakt kimi qiymətləndirilərək, ilk növbədə, əmək mübahisələrinə dair hakimlərin çıxardıqları qərarların qanuniliyi, hakimlərin peşə hazırlığı, iş materiallarının hərtərəfli təhlili, obyektivlik və məhkəmə sisteminə xas digər müsbət keyfiyyətlər baxımından bir sıra üstünlüklər göstərilə bilər.

Belə bir müsbət fakt da qeyd oluna bilər ki, fərdi əmək mübahisələrinin həllinin təcəvül qaydasında yuxarı orqanlar tərəfindən baxılma kimi demokratik olmayan arxaik üsulu, 1 və 2 sayılı siyahılar aradan qalxmışdır. Eyni zamanda, qanunvericimizin əmək mübahisələrinin həllinin demokratik üsulu olan əvvəlki əmək mübahisələri komissiyalarından imtina etməsini vaxtından qabaq atılmış addım hesab edirik.

Qeyd edək ki, AR Konstitusiyasının 60-cı maddəsində təsbitini tapmış məhkəmə müdafiəsi hüququ vətəndaşların, o cümlədən əmək sahəsində subyektiv hüquqlarının müdafiəsinin təminatı qisminə çıxış edir.

İlk növbədə qeyd etmək lazımdır ki, hal-hazırda məhkəmə aidiyyəti dəyişmişdir. İndi onlar fərdi əmək mübahisələri ilə bağlı yaranan işlərin bütün kateqoriyalarına baxa bilərlər. Bununla əlaqədar qeyd etmək lazımdır ki, məhkəmələrin səlahiyyət dairəsi əhəmiyyətli dərəcədə genişlənmişdir.

Hazırda mövcud olan fərdi əmək mübahisələrinin məhkəmə qaydası, məsələn, mülki, mənzil və ya ailə işlərindən fərqli olaraq, bir sıra keyfiyyət xüsusiyyətlərinə malikdir. Məlum olduğu kimi, bütün işçilər əmək hüquq subyektivliyinə və mülki prosesual hüquq qabiliyyətinə malikdir. Məhkəmədə prosesual hərəkətlərin həyata keçirilməsi yolu ilə prosesual hüquq və vəzifələrin gerçəkləşdirilməsi üçün işçi prosesual fəaliyyət qabiliyyətinə malikdir.

(AR MPM-in 49-cu maddəsi).¹ Bu qabiliyyət iddianın irəli sürüldüyü andan etibarən tam həcmdə yaranır.

Birinci instansiya məhkəmələrində əmək işlərinə baxılması spesifiklik nəzərə alınmaqla, lakin iddia icraatı qaydasında həyata keçirildiyindən biz aşağıda məhz onların xüsusiyyətlərini nəzərdən keçirəcəyik.

İşçinin yaranmış əmək mübahisəsinin həlli məsələsinə dair məhkəməyə ünvanladığı iddia ərizəsi müəyyən olunmuş formada tərtib edilməli (AR MPM-nin 149-cu maddəsi) və özündə aşağıda göstərilən məlumatları ehtiva etməlidir:

- ərizənin verildiyi məhkəmənin adı;
- işdə iştirak edən şəxslərin adları, onların poçt ünvanları;
- iddiaçının və ya ərizəçinin tələbi, onların öz tələblərini əsaslandırıcıları hallar, iddia bir neçə cavabdehə verildikdə isə onların hər birinə qarşı yönələn tələb;
- ərizəyə əlavə edilən sənədlərin siyahısı.²

AR MPM-in 153-cü maddəsinə əsasən əmək mübahisəsinə baxarkən hakim aşağıdakı hallarda iddia ərizəsinin qəbulundan imtina etmək hüququna malikdir:

- ərizəyə məhkəmə qaydasında baxılmalı deyildirsə;
- eyni tərəflər arasında, eyni predmet barəsində və eyni əsaslar üzrə mübahisəyə dair məhkəmənin qanuni qüvvəyə minmiş qətnaməsi və ya iddiaçının iddiadan imtina etməsi ilə əlaqədar iş üzrə icraatın xətm edilməsi və ya tərəflərin barışıq sazişinin təsdiq edilməsi haqqında məhkəmənin qərarı olarsa;
- məhkəmə eyni tərəflər arasında, eyni predmet barəsində və eyni əsaslar üzrə mübahisəyə dair münisflər məhkəməsi qətnaməsinin məcburi icra edilməsi üçün icra vəərəqəsi verməkdən imtina etdiyi

¹ Azərbaycan Respublikasının Mülki Prosesual Məcəlləsi. Bakı: Qanun, 2009, s. 31-32.

² Azərbaycan Respublikasının Mülki Prosesual Məcəlləsi. Bakı: Qanun, 2009, s. 72.

və ya iş yenidən baxılmaq üçün qətnamə qəbul etmiş münsiflər məhkəməsinə qaytarıldığı, lakin işin həmin münsiflər məhkəməsində baxılması mümkün olmadığı hallar istisna edilməklə, münsiflər məhkəməsinin qəbul etdiyi, qanuni qüvvəyə minmiş qətnaməsi olarsa;

- eyni tərəflər arasında, eyni predmet barəsində və eyni əsaslar üzrə mübahisəyə dair başqa məhkəmənin icraatında iş olarsa.¹

Hakim aşağıdakı hallarda iddia ərizəsini geri qaytarmaq hüququna malikdir:

- iddia ərizəsinin MPM-in 149-cu maddəsilə müəyyən olunmuş formasına və məzmununa riayət edilmədikdə;

- iddia ərizəsi imzalanmadıqda və ya onu imzalamağa hüququ olmayan şəxs tərəfindən, yaxud xidməti vəziyyəti göstərilməyən şəxs tərəfindən imzalandıqda;

- əgər iş ərazi aidiyyəti üzrə həmin məhkəmədə baxılmalı deyildirsə;

- iqtisadi mübahisələr üzrə işdə iştirak edən digər şəxslər tərəfindən iddia ərizəsinin alınmasına dair sübut təqdim edilmədikdə;

- müəyyən edilmiş qaydada və məbləğdə dövlət rüsumunun ödənilməsinə təsdiq edən sənəd təqdim edilmədikdə;

- müqavilə ilə və ya həmin kateqoriya işlər üçün qanunla nəzərdə tutulmuşsa, iddiaçı cavabdehlə mübahisənin məhkəməyə qədər (pretenziya) nizama salınmasına riayət edilməsinə dair sənəd təqdim etmədikdə;

- bir və ya bir neçə cavabdehə bir-biri ilə əlaqədar olmayan bir neçə tələb birləşdirildikdə;

- cavabdehdən borcun alınmasına dair iddialarda, əgər bu, qanuna, digər normativ hüquqi akta və ya müqaviləyə əsasən bank və ya digər kredit təşkilatı vasitəsilə alınmalıdırsa, banka və ya digər kredit təşkilatına müraciət edilməsinə dair sübut təqdim edilmədikdə;

¹ Azərbaycan Respublikasının Mülki Prosessual Məcəlləsi. Bakı: Qanun, 2009, s. 74.

- iddia ərizəsini icraata götürmək haqqında qərardad çıxarılan qədər iddiaçıdan iddia ərizəsinin qaytarılmasına dair ərizə daxil olduqda (AR MPM-in 152-ci maddəsi).¹

Lakin yol verilmiş pozuntular aradan qaldırıldıqda, iddianın təkrar təqdim edilməsi anında isə müəyyən olunmuş müddət keçmədikdə iddia ərizəsinin qaytarılması iddiaçının məhkəməyə təkrarən müraciət etməsinə maneçilik törətmir. Bir qayda olaraq iddia ərizələri məhkəməyə hüquqi şəxsin (müəssisənin, idarənin, təşkilatın) yerləşdiyi ərazi üzrə təqdim olunur.

AR ƏM-in 296-cı maddəsinin birinci hissəsində müəyyən olunmuş qaydalara müvafiq surətdə fərdi əmək mübahisələrinə baxan orqana² işçi hüququnun pozulduğunu aşkar etdiyi gündən etibarən 3 təqvim ayı ərzində müraciət edə bilər.³

Həmin maddənin ikinci hissəsinə görə, fərdi əmək mübahisəsinin həll edilməsi üçün işçi hüququnun pozulduğunu aşkar etdiyi gündən etibarən 1 təqvim ayı ərzində məhkəməyə müraciət edə bilər.⁴

AR ƏM-in 296-cı maddəsinin dördüncü hissəsində müəyyən olunur ki, pul və digər əmlak tələbləri ilə əlaqədar, həmçinin ziyan vurulmaqla bağlı yaranmış əmək mübahisələrinin həlli üçün işçi hüququnun pozulduğunu aşkar etdiyi gündən etibarən 1 il ərzində məhkəməyə müraciət edə bilər.⁵

Bir daha qeyd etmək istərdik ki, işçilər məhkəməyə qədərki baxış qaydasından yan keçməklə məhkəmə orqanlarına müraciət edə bilərlər. O da nəzərə alınmalıdır ki, işin məhkəmə baxışına hazırlanması prosesin müstəqil mərhələsini təşkil edir, hazırlığın

¹ Azərbaycan Respublikasının Mülki Prosessual Məcəlləsi. Bakı: Qanun, 2009, s. 73-74.

²Təəssüf ki, qanunvericilikdə həmin orqanın adı göstərilməmişdir. Bizim fikrimizcə, bu, heç də düzgün deyildir.

³Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı: Qanun, 2010, s. 216.

⁴Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı: Qanun, 2010, s. 216.

⁵Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı: Qanun, 2010, s. 217.

pis aparılması isə qanun baxımından əsassız qərarların çıxarılmasına gətirib çıxara bilər. İş məhkəmə araşdırmasına hazırlanarkən hər bir konkret işin spesifik xüsusiyyətləri, habelə işçinin əmək hüquq subyektliliyi nəzərə alınmalıdır.

Bu gün fərdi əmək mübahisələrinin həllinin məhkəmə qaydasının mühüm xüsusiyyətini bir sıra hüquqi və sosial (maddi) təminatların mövcudluğu təşkil edir. İlk növbədə onların mübahisələri sürətlə həll etməsinin mümkünlüyünə diqqət yetirmək istərdik. Belə ki, məsələn, AR ƏM-in 293-cü maddəsinin ikinci hissəsinə görə, əmək mübahisəsinin həllinə işçinin iş vaxtı ərzində baxıldıqda həm əsas, həm də əlavə iş yerində onun orta əməkhaqqı saxlanılır.¹

Bununla yanaşı, AR ƏM-də və AR MPM-də təsbitini tapmış işçilərin fərdi əmək mübahisələrini tənzimləyən normativ müddəaları təhlil edərkən belə birmənalı nəticəyə gəlmək olar ki, istər maddi, istərsə də hüquqi təminatların səviyyəsi əvvəlki qanunvericiliklə müqayisədə xeyli aşağı düşmüşdür.

Bu halda yenidənqurma dövrünün əmək qanunvericiliyi ilə bağlı birmənalı olmayan fikirləri yada salmaq yerinə düşərdi. Belə ki, həmin dövrün ən yeni qanunvericilik aktları yalnız müsbət istiqamət gətirməyib, həm də işçilərin işgötürənin özbaşınalığından müdafiə dərəcəsini aşağı salmışdır. Bütövlükdə işçilərin əmək hüquqlarının ümumi səviyyəsi aşağı düşməkdə davam edir.

Əmək hüququnun başlıca funksional məqsədi işçilərin subyektiv hüquqlarının və qanuni mənafeələrinin müdafiəsindən (qorunmasından) ibarət olan ən mühüm hüquq institutlarından birinin öyrənilməsi göstərir ki, bir çox hüquqi, maddi və prosessual təminatlar praktik olaraq öz əhəmiyyətini, əvvəlki önəmli rolunu itirmişdir. Belə ki, Azərbaycan SSR ƏQM-in 235-ci maddəsinə görə, işçilər əmək münasibətlərindən irəli gələn tələblər üzrə rayon (şəhər) xalq məhkəmələrinə müraciət edərkən məhkəmə xərclə-

¹Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı: Qanun, 2010, s. 214.

rini dövlətin nəfinə ödəməkdən azad edilirlər.¹ Oxşar müddəə əvvəlki AR MPM-də təsbitini tapmışdı. Belə ki, Məcəllənin 88-ci maddəsinin birinci hissəsində göstərilmişdi ki, əmək haqqının tutulması iddiaları və əmək hüquq münasibətlərindən irəli gələn digər tələblər üzrə iddiaçı qismində çıxış edən fəhlə və qulluqçular məhkəmə xərclərinin ödənilməsindən azad olunurlar².

AR ƏM-in ilkin redaksiyasında mövcud olmuş müvafiq 298-ci maddə 30 aprel 2004-cü il tarixli Qanunla Məcəllədən çıxarılmışdır. Düzdür, AR yeni MPM-də bu istisna nəzərdə tutulurdu. Həmin istisnaya görə, zədələnmə, yaxud sağlamlığın başqa şəkildə korlanması və ya ailə başçısının ölümü nəticəsində vurulmuş zərərin ödənilməsi haqqında iddialar üzrə iddiaçılar məhkəmə xərclərinin ödənilməsindən azad olunurlar (AR MPM-in 110.1.3-cü maddəsi).³

Qeyd etmək lazımdır ki, bütün MDB dövlətlərində bu normativ müddəə saxlanmaqdadır. Məsələn, RF ƏM-in 393-cü maddəsinə görə, əmək münasibətlərindən irəli gələn, o cümlədən əmək müqaviləsi şərtlərinin yerinə yetirilməməsi və ya lazımınca yerinə yetirilməməsi ilə bağlı olan, mülki-hüquqi xarakter daşıyan tələblər üzrə iddia ilə məhkəməyə müraciət zamanı işçilər rüsumun və məhkəmə xərclərinin ödənilməsindən azad olunurlar.⁴

Bizim fikrimizcə, xüsusilə önəmlidir ki, Rusiya qanunvericisi 30 iyun 2006-cı il tarixli Federal Qanunun redaksiyasında müəyyən olunmuş təminatı əmək haqqında mülki-hüquqi müqavilələrin bağlandığı (əslində muzzdlu işçi olan) şəxslərə də şamil etmişdir. Qeyd etmək lazımdır ki, bu zaman muzzdlu işçilərin ümumiyyətlə heç bir müqavilə bağlamayan və faktiki olaraq tamamilə onlara öz

¹ Azərbaycan Respublikasının Əmək Qanunları Məcəlləsi. Bakı: Hüquq ədəbiyyatı, 1997, s.102.

² Azərbaycan Respublikasının Mülki Prosesual Məcəlləsi. Bakı: Qanun, 2009, s. 199.

³ Azərbaycan Respublikasının Mülki Prosesual Məcəlləsi. Bakı: Qanun, 2009, s. 53

⁴ Трудовой Кодекс Российской Федерации. М.: Проспект, 2010, с.174

şərtlərini diktə edən işəgötürənin hakimiyyəti altında olan ən zəif təmin olunmuş kateqoriyalarından biri də göstərilməlidir.

Dövlətimizin yuxarıda göstərilən maddi təminatdan imtina etməsi, bizim fikrimizcə, hələ çox tezdir. Vurğulamaq vacibdir ki, ölkəmizdə əməkhaqqının səviyyəsi tədricən artsa da, hələ aşağıdır və Avropa standartlarından xeyli geri qalır. Aydınır ki, əmək haqqı aşağı olan işçilər üçün hətta aşkar surətdə pozulmuş subyektiv hüququn, yaxud qanuni mənafeyin müdafiəsi üçün belə məhkəmə orqanlarına müraciət etmək maddi baxımdan çətindir. Beləliklə, muzzdlu işçilərin göstərilən kateqoriyası praktik olaraq müdafiəsiz qalır və məhkəmə müdafiəsi hüququndan məhrum olur.

Birinci instansiya məhkəmələrində fərdi əmək mübahisələrinə baxılmasının prosesual müddətləri barəsində də əvvəllər diqqətəlayiq güzəştli təminat müəyyən olunmuşdu. Belə ki, əvvəllər qüvvədə olmuş Azərbaycan Respublikası MPM-in 99-cu maddəsinin ikinci hissəsində nəzərdə tutulurdu ki, əmək hüquq münasibətlərindən irəli gələn tələblər üzrə işlərə birinci instansiya məhkəmələri tərəfindən tərəflərin (iddiaçının və cavabdehin) eyni şəhərdə, yaxud rayonda olması şərt ilə birinci halda bir ay müddətində, ikinci halda isə iyirmi gün müddətində baxılmalıdır.¹ Hazırda fərdi əmək mübahisələrinin bütün növlərinə işlərə baxılmasının və onların həllinin ümumi müddətləri şamil olunur. AR MPM-in 172.1-ci maddəsində müəyyən olunduğu kimi, ərizə məhkəməyə daxil olduğu vaxtdan sonra üç aydan gec olmayan müddətdə işə baxılmalı və həmin işin həllinə dair qətnamə və ya qərarad çıxarılmalıdır.² Həmin maddənin ikinci hissəsi istisna təşkil edir. Bu normaya görə, iş bərpa haqqında işlərə baxılması və onların həlli üçün bir aylıq müddət nəzərdə tutulmuşdur.³ Qanunvericinin belə mövqeyi ardıcıl deyildir, çünki işəgötürən əməkhaqqının ödənişini uzun müddət, məsələn, üç, ya-

¹ Azərbaycan Respublikasının Mülki Prosesual Məcəlləsi. Bakı: Qanun, 1997, s. 25.

² Azərbaycan Respublikasının Mülki Prosesual Məcəlləsi. Bakı: Qanun, 2009, s. 82.

³ Azərbaycan Respublikasının Mülki Prosesual Məcəlləsi. Bakı: Qanun, 2009, s. 82.

xud altı ay gecikdirdikdə, heç olmasa bir aylıq müddətin nəyə görə müəyyən edilməməsi qaranlıq qalır.

Məlum olduğu kimi, qanunverici bu və ya digər yeni normanı işləyib hazırlayarkən AR Konstitusiyasının 71-ci maddəsinin beşinci hissəsini rəhbər tutmalıdır. Həmin normaya görə, dövlətimiz tərəfindən qəbul edilən AR qanunları insan və vətəndaşın, o cümlədən məcmu halında ölkənin başlıca məhsuldar və yaradıcı qüvvəsini təşkil etmiş işçilərin hüquq və azadlıqlarını ləğv etməməli, yaxud məhdudlaşdırmamalıdır. Biz Ş.M.Əliyevin belə bir mövqeyini tamamilə bölüşürük ki, hüquq sistemində hətta qanunların ilk baxışdan insan hüquqlarından uzaq olan münasibətləri tənzipləməsi halında belə, praktik olaraq, insan hüquqlarına münasibətdə neytral qanunlar yoxdur. Son nəticədə hər hansı qanunvericilik aktı insan və vətəndaşların hüquq və azadlıqları sahəsi ilə bağlanır.¹

Deyilənləri əsas götürərək belə hesab edirik ki, işçilərin əvvəllər qüvvədə olmuş qanunlarda (AR ƏQM və MPM) təsbitini tapmış təminatları, indi qüvvədə olan qanunlarla ləğv edilmiş maddi və prosessual təminatlar bərpa olunmalıdır.

İqtisadi, sosial və mədəni hüquqlar haqqında Beynəlxalq Pakt-da (11-ci maddə) hər bir şəxsin özünün və ailəsinin kifayət qədər qidalanmasını, geyimini, yaşayış yerini və həyat şəraitinin daimi yaxşılaşmasını əhatə edən münasib həyat səviyyəsi hüququ öz təsbitini tapmışdır.² Konstitusiyamızda münasib (normal) həyat səviyyəsi hüququ birbaşa, yəni bilavasitə təsbitini tapmasa da, bu, vətəndaşlarımızın belə bir hüquqa malik olmadığını ifadə etmir.

Mənəvi ziyanın ödənilməsi ilə bağlı məsələlər fərdi əmək mübahisələrinə baxılmasının mürəkkəb problemini təşkil edir. L.N.Anisimovun və A.L.Anisimovun fikrincə, mənəvi ziyanın ödənilməsinə

¹ Алиев Ш.М. Научно-практический комментарий к Конституции Азербайджанской Республики. Баку, 2000, с.18.

² Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право: Учебник. М.: Дело, 1999, с. 601-604.

dair tələblərə baxılarkən məhkəmələr önəmli halların aşağıdakı dairəsini nəzərdən keçirməlidir:

- fiziki, yaxud mənəvi iztirabların yetirilməsi;
- işəgötürənin işçinin şəxsi qeyri-əmlak hüquqlarını pozması və ya ona məxsus qeyri-maddi nemətlərə qəsd etməsi faktı;
- işəgötürənin işçiyə mənəvi ziyan yetirmiş hərəkətlərinin hüquqazidd olması;
- mənəvi ziyanın təqsirdən asılı olmayaraq ödənilməsi işçinin həyat və sağlamlığına zərər yetirilməsi ilə bağlı fiziki, yaxud mənəvi iztirabların tətbiqi halları istisna olmaqla, işçiyə ziyan vurulmasında işəgötürənin təqsiri;
- irəli sürülmüş tələblərin ağlabatan və ədalətli olması.¹

A.M.Qasımov özünün doktorluq dissertasiyasında göstərir ki, bazar münasibətləri hüquqi tənzimləmənin yeni və hər şeydən əvvəl, işçinin maraqlarının müdafiəsinə yönəldilən mexanizmlərin yaradılmasını tələb edir. Qanunvericilik işçiyə vurulan mənəvi ziyana görə işəgötürənin məsuliyyətə cəlb edilməsinin əsaslarını və deməli, sərhədlərini genişləndirərək məhz işçinin maraqlarının müdafiəsi üçün xüsusi təminatlar yaradır.² Əmək sahəsində vətəndaşların hüquqlarının pozulmasının nəticələrinin aradan qaldırılması proseduruna məhkəmə müdaxiləsi sahəsinin xeyli genişlənməsi cəmiyyətimizin demokratikləşdirilməsinin mühüm göstəricisidir. Yalnız dövlət və bələdiyyə idarəetmə orqanlarından müstəqillik deyil, həm də işçilərin işəgötürənin sahibkarlıq hakimiyyətindən asılı olmaması, sübut etmə bazasının seçilməsi imkanı kimi təməl prinsiplər məhkəməni işçilərin subyektiv hüquqlarının və qanuni mənafeələrinin müdafiəsinin əvəzolunmaz alətinə (vasitəsinə) çevirir.

¹ Анисимов Л.Н., Анисимов А.Л. Трудовые договоры. Трудовые споры. М., 2002, с. 207.

² Qasımov A.M. Azərbaycan Respublikasının əmək hüququnda qarşılıqlı maddi məsuliyyət. Bakı: Bakı Universiteti nəşriyyatı, 2002, s.282.

Fərdi əmək mübahisələrinə məhkəmə qaydasında baxılmasına ümumi müsbət yanaşmaya rəğmən, əməkşünas alimlər arasında olduqca tənqidi fikir və mülahizələr irəli sürülür. Belə ki, V.İ.Mironov göstərir ki, hal-hazırda mülki prosesual hüququn prinsipləri əmək mübahisələrinin əsaslı həllinə tam təkan verə bilməz. İşgötürənin və işçinin çəkişməsi prinsipi isə nəzərdə tutur ki, prosesin hər bir iştirakçısı müdafiə üçün müraciət edərkən istinad etdiyi halları sübuta yetirməlidir. Bu isə işçi üçün ciddi çətinliklər doğurur.¹

Belə ki, məsələn, başqa işçiləri şahid qismində məhkəməyə dəvət etmək çox çətindir və praktik olaraq mümkün deyildir, bəzən işgötürənlərdən zəruri sənədləri almaq da çətin olur.

S.V.Perederin hesab edir ki, «muzdlu işçilərin əmək hüquqlarının təmin edilməsinə yönəlmiş prosedur-prosessual mexanizmin təkmilləşdirilməsi kəskin zərurətə çevrilmişdir. Onun məzmunu əmək hüququnun subyektlərinin əmək hüquq və vəzifələrinin prosedur və prosesual qaydada təmin edilməsinin yeni hüquqi vasitə və formalarını – maddi normaların realizəsinə yönəlmiş xüsusi hüquqi prosedurları da ehtiva etməlidir...».²

Bu alim prosesual qanunvericiliyin işlənib hazırlanması zərurətindən daha çox prosedur-prosessual məcəllənin hazırlanmasının vacibliyini vurğulayır. Prosedur-prosessual mexanizm dövlət tərəfindən müəyyən olunmuş və normativ hüquqi aktlarda təsbitini tapmış, muzdlu işçilərin əmək hüquqlarının və qanuni mənafeələrinin müdafiəsinin həyata keçirilməsinə kömək göstərən vasitə və üsulları ehtiva etməlidir. Bu mexanizm elə bir şəkildə fəaliyyət göstərməlidir ki, əmək hüququnun hər hansı maddi norması müəyyən prosedur və

¹ Миронов В.И. Некоторые проблемы реализации норм трудового права//Проблемы защиты трудовых прав граждан. Материалы научно-практической конференции. М., 2004, с. 178-180.

² Передерин С.В. Процедурно-процессуальный правовой механизм обеспечения трудовых прав наемных работников. Воронеж, 2003, с.8

prosessual formalar vasitəsilə, müvafiq üsulların köməyi ilə realizə oluna bilsin.¹

Qüvvədə olan qanunvericilik işçinin pozulmuş subyektiv hüquqlarının və qanuni mənafeələrinin müdafiəsinin iki məhkəməyəqədərki üsulunu təsbit edir (AR ƏM-in 294-cü maddəsinin ikinci hissəsi, həmin maddənin üçüncü hissəsi və AR ƏM-in 295-ci maddəsi).

AR ƏM-in 294-cü maddəsinin ikinci hissəsində bununla bağlı göstərilir: «Kollektiv müqavilələrlə nəzərdə tutulmuş hallarda müəssisələrdə həmkarlar ittifaqı təşkilatının nəzdində fərdi əmək mübahisələrinə məhkəməyə qədər baxan orqanın yaradılması nəzərdə tutula bilər. Bu orqanın yaradılması və fəaliyyət qaydası kollektiv müqavilələrlə nizama salınır».²

İlk növbədə diqqəti cəlb edən məqam bundan ibarətdir ki, qanunvericimiz bu orqanın adı ilə bağlı məsələni açıq saxlayır, onun adını müəyyənləşdirməyi kollektiv müqavilə bağlanarkən müəssisənin həmkarlar ittifaqı təşkilatına təklif edir. Bizim fikrimizcə, adın qeyri-müəyyənliyi təcrübədə, xüsusilə işçinin həmin orqanın qərarı ilə razılaşmadığı və məhkəmə orqanlarına müraciət etdiyi hallarda çox böyük çətinliklər doğurur.³ Buna görə də varislik prinsipinə riayət edərək belə hesab edirik ki, həmin məhkəməyəqədərki orqanın əvvəlki adına qayıtmaq zəruridir. Keçmiş sovet dövrünün təcrübəsi göstərir ki, əmək mübahisələri komissiyaları (ƏMK) xeyli sayda fərdi əmək mübahisəsinə səmərəli şəkildə baxmışlar. Biz artıq yeni AR ƏM-in qüvvəyə minməsindən sonra bu məhkəməyəqədərki orqanın əvvəlki adını işlədən, yəni onu əmək mübahisələri komissiyaları (ƏMK) adlandıran Z.H.Sadiqovla həmrəyik.

¹Передерин С.В. Процедурно-процессуальный правовой механизм обеспечения трудовых прав наемных работников. Воронеж, 2003, с.8, 10.

²Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı: Qanun, 2010, s. 215.

³Təəssüf ki, qanunvericimiz komissiyaların fəaliyyətinə verilən prosedur tələblərini də unutmuşdur.

MDB dövlətlərinin əmək məcəllələrinin müvafiq bölmələrinə müraciət etdikdə görərik ki, əmək sahəsində ciddi dəyişikliklərə baxmayaraq, onların, demək olar ki, hamısı bu məhkəməyəqədərki orqanın əvvəlki adını saxlamış, onun səlahiyyət dairəsini və formalaşdırılma qaydasını bir qədər dəyişdirmişdir.¹

AR ƏQM-in 223-cü maddəsinə əsasən, əmək mübahisələri komissiyası işçilərinin sayı azı 15 nəfər olan müəssisənin, idarənin, təşkilatın (bölmənin) əmək kollektivinin ümumi yığıncağında (konfransında) seçilirdi.² Komissiyanın seçilməsi qaydasını, üzvlərinin sayını, tərkibini və səlahiyyət müddətini müəssisənin, idarənin, təşkilatın əmək kollektivinin ümumi yığıncağı (konfransı) müəyyən edirdi.³ Müəssisənin, idarənin, təşkilatın əmək kollektivinin ümumi yığıncağının (konfransının) qərarı ilə bölmələrdə əmək mübahisələri komissiyaları yaradıla bilərdi.⁴

Hazırda ölkəmizdə böyük əmək kollektivləri olan iri müəssisələr o qədər də çox deyildir. Üstəlik, heç də bütün müəssisələrdə kollektiv müqavilələr bağlanmır.

Bu baxımdan aydındır ki, ƏMK kimi fərdi əmək mübahisələrini həll edən orqanlar, praktik olaraq, yoxdur. Buna görə də söyləmək olar ki, qanunvericimiz onları uğurla «dəfn etmişdir».

Nüfuzlu əməkşünas alimlərin mütləq əksəriyyəti həm keçmişdə, həm də indi fərdi əmək mübahisələrinə baxılması qaydasını müsbət

¹ Məsələn, Qırğızıstan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə (on səkkizinci «Fərdi əmək mübahisələri» fəslə), Rusiya Federasiyasının Əmək Məcəlləsinə (60-cı «Fərdi əmək mübahisələrinə baxılması» fəslə), digər dövlətlərin əmək məcəllələrinin müvafiq bölmə və fəsillərinə bax.

² Azərbaycan Respublikasının Əmək Qanunları Məcəlləsi. Bakı: Hüquq ədəbiyyatı, 1997, s.94.

³ Azərbaycan Respublikasının Əmək Qanunları Məcəlləsi. Bakı: Hüquq ədəbiyyatı, 1997, s.94-95.

⁴ Azərbaycan Respublikasının Əmək Qanunları Məcəlləsi. Bakı: Hüquq ədəbiyyatı, 1997, s.94.

xarakterizə edərək,¹ onun aşağıdakı məziyyətlərini qeyd edir. Birincisi, əmək mübahisəsinə bilavasitə müəssisədə fəaliyyət göstərən ƏMK-da baxılması hər hansı işçi üçün əlverişlidir, çünki bu, yaranmış fikir ayrılığının həllinin ən məqbul və çevik üsuludur. Mübahisənin məhkəmədə həllinin prosessual qaydasından fərqli olaraq, ƏMK-da mübahisəyə baxılması proseduru olduqca sadə və hər bir işçi üçün anlaşılıqdır. Bir daha vurğulamaq vacibdir ki, çox vaxt muzzdlu işçi olan iddiaçı həm də məhkəmə xərclərini ödəmək məcburiyyəti qarşısında qalır. A.M.Kurennoy ƏMK-da əmək mübahisələrinin həllinin səmərəli olduğunu qeyd edərək göstərir ki, təşkilatda işin faktiki hallarını müəyyən etmək, sübutlar toplamaq daha asandır.²

Biz bu fikri tamamilə bölüşürük, çünki yalnız işçi özü deyil, həm də onun iş yoldaşları, bir qayda olaraq, mübahisə predmetinə bələd olurlar. Onlar hətta kollektivin kiçik olmasına rəğmən, bəzən işəgötürənə güclü mənəvi təsir göstərir və işəgötürən ədalətli qərar qəbul etməyə çalışır. T.V.İvankina da analoji mövqedən çıxış edərək göstərir ki, ƏMK ən məqbul və çevik müdafiə üsuludur. Komissiya üzvləri təşkilatda əmək münasibətlərinin spesifikliyi haqqında yaxşı məlumatlı olurlar ki, bu da mübahisəyə baxılarkən işçilərin öz mövqeyini əsaslandırmasını xeyli asanlaşdırır.³ Fərdi əmək mübahisələrinə baxılması və onların həlli üzrə orqanın formalaşdırılmasında işçilərin özlərinin bilavasitə iştirakı çox önəmlidir. Bu, hər hansı ictimai idarəetmə sisteminin başlıca və əsas məhsuldar qüvvəsi olan çoxlu sayda işçinin istehsalat demokratiyasına, onun vasitəsilə isə dövlətin, cəmiyyətin idarə edilməsində iştiraka cəlb edilməsinin ən mühüm üsullarından biridir.

¹ Məsələn, V.N.Tolkunova yazır ki, «ƏMK-da əmək mübahisələrinə baxılması qaydası müstəsna dərəcədə demokratikdir». Вах: Толкунова В.Н. Справочник судьи и адвоката по трудовым делам. М., 2004, с. 47.

² Трудовое право России: Учебник/Под ред. А.М. Куренного. М., 2004, с. 437.

³ Трудовое право России: Учебник/Под ред. С.П.Маврина, Е.Б.Хохлова. М., 2003, с.536.

Buna görə də AR Konstitusiyasında Azərbaycanın demokratik və hüquqi dövlət olduğunu bəyan etmək azdır, qanunvericimizin də bu istiqamətdə addımlar atması zəruridir. Bütün bunlar nəzərə alınmaqla, hesab edirik ki, qanunvericimiz ƏMK-nın fərdi əmək mübahisələrinə baxılması üzrə iş təcrübəsini ümumiləşdirməli, habelə əmək hüququ elminin nailiyyətlərindən istifadə etməli, MDB dövlətlərinin qanunvericiliklərinin müvafiq bölmələrini öyrənməli və ümumiləşdirməli, bunun əsasında Fərdi əmək mübahisələrinə baxılmasına dair Nümunəvi Reqlament və ya Əsasnamə işləyib hazırlamalı və qəbul etməlidir.

Həmin aktda, birincisi, sözügedən orqanın adı, onun formalaşdırılması qaydası və proseduru, səlahiyyətlərinin həcmi, fərdi əmək mübahisələrinə baxılması proseduru (iclasların keçirilmə) qaydası təsbitini tapmalı, bu orqanın qəbul etdiyi qərarların hüquqi qüvvəsi müəyyən edilməli,¹ digər məsələlər tənzimlənməli, o cümlədən işgötürənin həmin orqana müraciət hüququ istisna edilməlidir.

Belə bir aktın qəbul edilməsi bütün ölkə miqyasında fərdi əmək mübahisələrinin həlli qaydasını eyniləşdirməyə imkan verər, məhkəməyəqədərki orqanın adındakı müxtəlifliyi istisna edərdi. Lakin biz ƏMK-nın formalaşdırılmasının və fəaliyyətinin 1971-ci il AR ƏQM-də təsbitini tapmış əvvəlki qaydasının bərpası məsələsini qoymuruq. Söhbət yalnız əvvəllər qüvvədə olmuş qaydanın ən səmərəli, səmərəsi çoxillik təcrübədə təsdiqlənmiş normalarından gedir.

AR ƏM-in 294-cü maddəsinin üçüncü hissəsində deyilir ki, «əmək müqaviləsində fərdi əmək mübahisələrinin bu Məcəllə ilə

¹ Qüvvədə olan AR ƏM-də məhkəməyəqədərki orqanın qərarlarının məcburi qüvvəyə malik olması, zərurət yarandıqda məcburi qaydada həyata keçirilməsi haqqında göstəriş yoxdur. Bizim fikrimizcə, AR ƏM-in 288-ci maddəsində məhkəməyəqədərki orqanın səlahiyyətlərinin genişləndirilməsi haqqında məsələlərin həlli o qədər də düzgün deyildir. Belə ki, işgötürənin maddi (əmlak) mənafeələrinə, bəzən isə həm də şərəfinə toxunan mürəkkəb məsələlərin həlli zamanı onların işçi barəsində ədalətli qərar çıxaracağına ümid etməyə dəyməz.

müəyyən edilmiş həlli qaydalarından fərqli olan, tərəflərin hüquq bərabərliyi prinsipini və bu Məcəllə ilə nəzərdə tutulmuş əmək, sosial və iqtisadi hüquqlarını pozmayan qaydalar nəzərdə tutula bilər».¹

Bizim fikrimizcə, bu norma sırf formal (deklarativ) xarakter daşıyır, çünki əmək müqaviləsi bağlandıqda işçinin əməyinin əsas şərtləri, əməkhaqqının məbləği, yaxud əməyin digər mühüm şərtləri məsələləri həll edilərkən eyni zamanda işəgötürənlə əmək mübahisəsinin həlli üsulları barəsində razılığa gəlmək heç kimin ağına gəlməz. Əmək müqaviləsinin tərəfləri olan işçi və işəgötürən ilk növbədə əməkdaşlığa, anlaşmaya və hətta qarşılıqlı yardıma ümid bəsləyir, gələcəkdə əmək münaqişələrini nəzərdə tutmurlar.

V.A.Yusupov düzgün olaraq qeyd edir ki, yeni orqan, yaxud onun struktur bölməsi yaradılarkən «orqanın yaradılmasının elmi əsaslandırılması» anlayışı çərçivəsində yerləşən bir sıra məqamların öyrənilməsi və nəzərə alınması zəruridir... Belə bir məsələ nəzərdən keçirilməlidir ki, artıq mövcud olan orqanlar yeni funksiyaları kifayət qədər səmərəli surətdə realizə edə bilərmiz?²

AR ƏM-in 292-ci maddəsinin ikinci hissəsinə müvafiq surətdə işçi pozulmuş hüquqlarının bərpa edilməsi məqsədilə təkbaşına tətilləndirilə bilər.³ AR ƏM-in 295-ci maddəsi işçinin təkbaşına tətilləndirilməsinin bir sıra mühüm aspektlərini tənzimləyir. Həmin maddədə göstərilir ki, «pozulmuş hüququn bərpa olunması üçün işəgötürənlə aparıldığı danışıqlar, yazılı müraciətinə verilən cavablar işçini qane etməzsə, fərdi əmək mübahisəsinin, habelə kollektiv tələblərə aid olan müvafiq məsələnin həlli məqsədilə o, məhkəməyə müraciət etmədən və əmək müqaviləsinə xitam vermədən əmək funksiyasının icrasını tam və ya qismən bir ay müddətində müvəqqəti dayandıraraq təkbaşına tətilləndirilə bilər».

¹ Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı: Qanun, 2010, s. 215.

² Юсупов В.А. Научная организация исполнительной власти: Учебное пособие. Волгоград, 2007, с. 71.

³ Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı: Qanun, 2010, s. 214.

edə bilər».¹ Təkbəşinə tətillin faktiki və hüquqi mahiyyəti özünün əmək funksiyasının icrasından tam, yaxud qismən imtina olunmasından ibarətdir. Lakin belə imtina forması işçinin artıq əmək qanunvericiliyinə yaxşı məlum olan «adi» imtinalarından xeyli fərqlənir, buna görə də o, işçinin hüquqlarının müdafiəsinin yeni üsulu hesab olunmalıdır. Biz artıq bu işin ikinci fəslində AR ƏM-in işçilərə bu və ya digər formada özünün əmək vəzifələrini (funksiyalarını) yerinə yetirməmək hüququnun verildiyi bir sıra normalarını təhlil etmişik.

Belə ki, məsələn, AR ƏM-in 230-cu maddəsinin ikinci hissəsində göstərilir ki, işəgötürən tərəfindən təhlükəsiz əmək şəraiti təmin edilmədikdə və bununla əlaqədar sağlamlığı və ya həyatı üçün təhlükə olduqda, işçi əmək funksiyasının icrasından imtina və müəyyən olunmuş qaydada təkbəşinə tətillə elan edə bilər.² Həmin maddənin birinci hissəsində açıq-aydın göstərilir ki, bu müddətdə işçilərin iş yeri, vəzifəsi (peşəsi) və orta əməkhaqqı saxlanılır.³ Bu maddənin mənasından (məzmunundan) çıxan nəticəyə görə, təkbəşinə tətillə işçinin özünün əmək vəzifələrinin, əmək funksiyasının icrasından imtinasının növlərindən biridir. Lakin təkbəşinə tətillə adı imtinadan yalnız bununla fərqlənir ki, qanunverici onun keçirilməsini ətraflı surətdə tənzimləyərək təkbəşinə tətillin keçirilmə qaydasını və hüquqi təminatlarını müəyyən edir, onları qanuni və qanunsuz tətillər üçün fərqləndirir. Beləliklə, təkbəşinə tətillə işçinin özümüdafiəsinin pozulmuş subyektiv hüququn bərpası üçün həyata keçirilən xüsusi formasıdır. Lakin bu, fərdi müdafiə vasitəsi olduğundan işçinin ondan xüsusilə işəgötürən tərəfindən heç bir kənar təzyiqlə, maneə olmadan sərbəst surətdə istifadə imkanını kimi əlamətlərə malik olmalıdır. Belə ki, məsələn, RF ƏM-in 379-cu maddəsinin ikinci hissəsinə əsasən, işçinin işin

¹ Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı: Qanun, 2010, s. 215.

² Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı: Qanun, 2010, s. 183.

³ Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı: Qanun, 2010, s. 182.

icerasından imtinası özümüdafiə forması kimi izah olunur.¹ Lakin bizim qanunvericimiz üçün də ibrətamizdir ki, RF ƏM üzrə özümüdafiə hüququ bir sıra təminatlarla təmin olunur. İlk növbədə qanunla maddi təminatlar müəyyən olunmuşdur. RF ƏM-in 379-cu maddəsinə görə, işdən imtina etdiyi bütün müddət ərzində işçinin bütün hüquqları, o cümlədən əməkhaqqı saxlanılır.²

AR ƏM-də işə təkbaşına tətill dövründə tətill edən işçiyə əməkhaqqının ödənilməsi məsələsi işəgötürənin iradəsindən, şəxsi mülahizəsindən asılı vəziyyətə qoyulmuşdur. AR ƏM-in 283-cü maddəsində göstərilir: «İşəgötürən tətildə iştirak edən işçilərin tətill dövrü üçün əməkhaqqını tam və ya qismən ödəyə bilər. Əmək haqqının ödənilməsindən imtina mübahisə üçün əsas ola bilməz».³ Qanunauyğun sual yaranır: bəs nəyə görə işçi subyektiv hüquqlarını pozulmuş hesab etdikdə məhkəməyə, yaxud başqa orqana müraciət edə bilməz?

AR ƏM-in bu müddəası AR Konstitusiyasının 26-cı və 36-cı maddələrinə ziddir. Bu norma ayrı-seçkilik xarakteri daşıyır, halbuki AR Konstitusiyasının 26-cı maddəsində göstərilir ki, «hər kəsin qanunla qadağan olunmayan üsul və vasitələrlə öz hüquqlarını və azadlıqlarını müdafiə etmək hüququ vardır. Dövlət hər kəsin hüquqlarının və azadlıqlarının müdafiəsinə təminat verir».⁴

AR ƏM-in 295-ci maddəsinin ikinci hissəsində göstərilir ki, «işçi özünün fərdi tələblərini müdafiə etmək üçün təkbaşına tətillinə əmək kollektivinin və ya həmkarlar ittifaqı təşkilatının qoşulması çağırışı ilə çıxış etməməlidir».⁵ Bu müddəa həmkarlar ittifaqlarının əsas funksiyası ilə birbaşa ziddiyyət təşkil edir. Onların başlıca təyinatı məhz işçilərin mənafeələrinin müdafiəsindən ibarətdir.

¹ Трудовой Кодекс Российской Федерации. М.: Проспект, 2010, с. 170.

² Трудовой Кодекс Российской Федерации. М.: Проспект, 2010, с. 170.

³ Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı: Qanun, 2010, s. 209.

⁴ Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası. Bakı: Qanun, 2009, s. 11.

⁵ Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı: Qanun, 2010, s. 215-216.

Bizim fikrimizcə, bütövlükdə bu norma AR Konstitusiyasına ziddir, çünki işçinin qanuni tələblərinə qoşulmaq çağırışında qanunazidd heç nə yoxdur. Bundan əlavə, AR ƏM-in 295-ci maddəsinin ikinci hissəsinin müddəası elə həmin maddənin üçüncü hissəsinə ziddir. Bu normaya görə, işçinin təkbaşına tətillə hüququnun hər hansı üsul və vasitə ilə işəgötürən, işçinin iş yerinin rəhbəri və ya digər şəxslər tərəfindən məhdudlaşdırılmasına, habelə belə tətillin keçirilməsinə mane olunmasına yol verilmir.¹

Təkbaşına tətillin məhkəmə tərəfindən əsassız və qanunsuz hesab edilməsinin hüquqi nəticələri də müəyyən etirazlar doğurur. AR ƏM-in 295-ci maddəsinin səkkizinci hissəsində göstərilir ki, təkbaşına tətillə edən işçinin hərəkətlərinin qanunsuz və ya əsassız hesab edilməsi barədə məhkəmə qərar qəbul edərsə, işçi müvafiq qaydada intizam məsuliyyətinə cəlb edilə bilər.²

Bizim fikrimizcə, işçinin təkbaşına tətillə keçirməsi hallarında bir sıra amillər zəruridir.

Lakin birincisi, işçi tətillə başlayarkən hüquqa uyğun hərəkət etdiyinə əmin olsa da, bu, yalnız ehtimaldır, zira yalnız məhkəmə onun qanuniliyi məsələsini həll edə bilər.

İkincisi, işəgötürən də (hətta müəssisənin hüquq şöbəsinin mövcudluğuna rəğmən) işçinin hərəkətlərinin hüquqa uyğun olub-olmadığını bilmir.

Qoyulmuş suallara yalnız məhkəmə cavab verə bilər. Buna görə də işçinin təkbaşına tətillə intizam xətası, işburaxma tipi kimi adı meyarların köməyi ilə müəyyən etmək və işəgötürənin təşəbbüsü ilə işdən çıxarma kimi məlum intizam sanksiyalarını tətbiq etmək olmaz. Üstəlik, AR ƏM-də əmək müqaviləsinin ləğvinin belə bir əsası nəzərdə tutulmamışdır.

¹ Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı: Qanun, 2010, s. 215-216.

² Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı: Qanun, 2010, s. 216.

AR ƏM-in 295-ci maddəsinin təhlilini yekunlaşdırarkən qeyd etmək olar ki, təkbaşına tətlin keçirilməsinin bu normada təsbitini tapmış qayda və şərtləri (praktik olaraq təminatlar, ilk növbədə, maddi təminatlar yoxdur) belə aksiyanın keçirilməsi imkanını sadəcə istisna edir. Yalnız son həddə çatdırılmış işçi nəticələrini bilmədən təkbaşına tətli keçirməyə cəhd göstərə bilər. Nəzərə almaq lazımdır ki, bu, heç də üzrlü səbəb olmadan işburaxma deyildir, çünki işçi tətli keçirəcəyi barədə işəgötürəni qabaqcadan yazılı surətdə xəbərdar edir. Tətli sadəcə imtina kimi qiymətləndirmək olmaz, bu, imtinanın xüsusi növü, işçinin sosial etirazıdır. İşçi kömək üçün ictimaiyyətə, mətbuata müraciət etmək, nəhayət, öz bəyanatlarını müstəqil surətdə dərc etdirmək hüququna malikdir.

İndi qısaca «təkbaşına tətli» anlayışının üzərində dayanaq. Məlum olduğu kimi, tətli hüququ AR Konstitusiyasının 36-cı maddəsinin birinci hissəsində təsbitini tapmışdır. Həmin normaya görə, «hər kəsin təkbaşına və ya müstəqil, yaxud başqaları ilə birlikdə tətli etmək hüququ vardır».¹ Təəssüf ki, Ş.M.Əliyev AR Konstitusiyasının bu maddəsinə şərh edərkən «işçinin müstəqil tətli etmək hüququ»nun mahiyyətini aydın izah etmir, bu da təəccüb doğurmur. Axı dünyanın müzdü işçilərin tətli hüququnu müəyyən edən heç bir konstitusiyasında təkbaşına tətli hüququndan söz açılmaz.² Qeyd edək ki, hələ heç bir MDB dövlətinin konstitusiyasında təkbaşına tətli keçirmək hüququ təsbitini tapmamışdır.³

Burada İ.Y.Kiselyovun göstərilən problemə yanaşmasına diqqət yetirməyə dəyər. Həmin müəllif qeyd edir: «Son illər bir sıra Qərb ölkələrində tətli hüququnun həmkarlar ittifaqları, əmək kollektivləri tərəfindən həyata keçirilən ənənəvi izahı tənqiddə məruz qalır. Tətli hüququnun şəxsi hüquq, hər bir ayrıca işçinin əmək müqaviləsi üzrə başlıca öhdəliyini –

¹ Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası. Bakı: Qanun, 2009, s. 14.

² Алиев Ш.М. Научно-практический комментарий к Конституции Азербайджанской Республики. Баку, 2000, с.121-136.

³ Ковешников Е.М., Марченко М.Н., Стешенко Л.А. Конституционное право стран Содружества Независимых Государств: Учебник. М., 1999, с. 123-194.

əmək xidmətlərinin təqdim edilməsini yerinə yetirməkdən imtina üzrə fərdi hüququ kimi yeni konsepsiyası irəli sürülür. Bununla yanaşı, yeni konsepsiya inkar etmir ki, tətıl fərdi hüquq olmaqla bərabər, bir qayda olaraq, işçilərin kollektiv hərəkətləri vasitəsilə realizə olunur. Özü də söhbət həmişə əmək kollektivinin çoxluğundan deyil, bəzi hallarda azlıqdan gedir. Bu, bir növ, kollektiv ifadə fərdi hüquqdur».

Bizim fikrimizcə, hətta konstitusiyaya səviyyəsində belə təkbaşına, müstəqil, yaxud fərdi tətilin keçirilməsi hüququnun təsbiti sahəsində, o cümlədən beynəlxalq əmək hüququ aspektində heç bir nəzəri maneə yoxdur.¹ Prinsip etibarilə qanunvericilikdə hər kəsin hər bir hüququnu təsbit etmək olar, lakin bunun sosial rolu, faydası, səmərəliliyi sualına yalnız təcrübə, real həyat cavab verə bilər. Yeni AR ƏM-in qüvvədə olduğu dövrdə Bakı şəhərində aparılmış tədqiqatın statistik məlumatları göstərir ki, bütün bu müddətdə heç bir təkbaşına tətıl keçirilməmişdir. Deməli, həmin norma işləmir, fəaliyyət göstərmir. Təəccüblü deyil ki, AR ƏM-in 295-ci maddəsində təsbitini tapmış və heç bir təminat nəzərdə tutmayan hüquqi rəqlament, praktik olaraq, bu hüququn realizəsini istisna edir. Buraya təkbaşına tətilin keçirilməsini praktik olaraq istisna edən sosial səbəblər, ilk növbədə işsizliyin yüksək səviyyəsi də əlavə edilməlidir. Real aspektdə isə təkbaşına tətıl keçirməyə olan fərdi hüququn realizəsi kollektiv tətıl hüququ ilə sıx surətdə bağlıdır. Yalnız bu yolla işçi özünün işəgötürən tərəfindən pozulmuş subyektiv hüquqlarını və qanuni mənafeələrini bərpa edə bilər. Lakin bu heç də həmişə mümkün deyildir, çünki işəgötürənlər həddindən artıq güclüdürlər, güc isə, demək olar ki, həmişə önəmlidir.

Tətıl ənənəvi olaraq həmişə, ilk növbədə yalnız əmək kollektivinin hüquqlarının (kollektiv hüquqların) deyil, həm də işçinin fərdi, şəxsi hüquqlarının və qanuni mənafeələrinin kollektiv müdafiəsinin əsas formalarından birini təşkil edir.

¹ «Təkbaşına tətıl» termininin özü əmək hüququnun anlayışlar aparatına sistemli yanaşma baxımından olduqca uğursuzdur.

V FƏSİL

KOLLEKTİV ƏMƏK MÜBAHİSƏLƏRİNİN SOSİAL TƏRƏFDAŞLIQ PRİZMASINDAN SOSİAL-HÜQUQİ XARAKTERİSTİKASI

5.1. Kollektiv əmək mübahisələri hüquqi kateqoriya kimi

Azərbaycan Respublikasının bazar iqtisadiyyatına keçməsi əmək sahəsində mövcud olan ictimai münasibətlərin tənzimlənməsi mexanizmlərinin önəmli şəkildə dəyişməsi ilə əlamətdar olmuşdur. Belə ki, onun vahid, bütöv strukturunda əməyin idarə edilməsinin tamamilə yeni, sosializm quruluşuna məlum olmayan vasitələri, metodları və üsulları meydana çıxmışdır. Hazırda ümumi idarəetmə (tənzimləmə) mexanizmi sistemində ən mühüm yerlərdən birini sosial tərəfdaşlıq, yaxud kollektiv müqavilə metodu tutur.

AR ƏM-in ikinci bölməsi («Kollektiv müqavilə və saziş») bu məsələyə həsr olunmuşdur, RF ƏM-də isə analoji bölmə («Əmək sahəsində sosial tərəfdaşlıq») verilmişdir. Bu bölmələr mürəkkəb hüquqi birlik, yəni hüquq normalarının, adətən, hüquq elmində «hüquq institutu» adlandırılan müəyyən məcmusunu əmələ gətirir. Müstəqil hüquqi təsisat, əmək hüququnun müstəqil bölməsi (hüquq institutu) kimi sosial tərəfdaşlığa bilavasitə qırxıncı fəsil («Kollektiv əmək mübahisələri») uyğun gəlir. Hər halda, bu qarşılıqlı əlaqə aşkardır və əmək hüququnun həmin iki bölməsi bir-birini müəyyən dərəcədə tamamlayır.

Sosial tərəfdaşlığa müxtəlif elmi yanaşmalar və onun çoxlu tərifləri üzərində dayanmadan yalnız bazar cəmiyyəti sistemində ictimai əmək münasibətlərinin tənzimlənməsində onun roluna toxunaq.

Qeyd edək ki, V.A.Safonovun göstərdiyi kimi, istehsalatda dörd amil iştirak edir: 1) kapital; 2) istehsal vasitələri və torpaq; 3) sahibkarların fəaliyyəti; 4) fəhlə əməyi.¹

Məlum olduğu kimi, çox vaxt sadalanan istehsalat amillərini iqtisadçılar və sosioloqlar iki əsas amil – əmək və kapitala məhdudlaşdırırlar.

Onların arxasında birinci halda muzzdlu işçilər sinfi, ikinci halda isə işəgötürənlər sinfi durur. İşçilərin və işəgötürənlərin iqtisadi və digər mənafeləri bəzən daban-dabana zidd olur. Özü də bu ziddiyyət daimi olub obyektiv xarakter daşıyır, çox vaxt isə kortəbii, gizli şəkildə təzahür edir və heç də həmişə üzə çıxmır. Lakin davamlı tarixi təcrübə göstərir ki, əmək və kapital arasında ziddiyyət açıq, bəzən dağıdıcı formada – münaqişələr şəklində təzahür edir ki, bu da işəgötürənlər, işçilər və son nəticədə cəmiyyət üçün əlverişsizdir.

İşçilər sinfi ilə istehsal vasitələrinin mülkiyyətçiləri arasında ziddiyyətlər nə qədər kəskin olsa da, bazar cəmiyyətinə xas olan iqtisadi qanunauyğunluqlar səbəbindən onlar labüd surətdə eyni obyektivlik dərəcəsi ilə bir-biri ilə ictimai istehsal münasibətlərinə girirlər. Həmin münasibətlərin başlıca elementlərindən (tərkib hissələrindən) birini sosial-əmək münasibətləri təşkil edir. Bu gün bütün dünyada həmin subyektlər arasında qarşılıqlı ictimai əlaqələrin bu növünün hüquqi forması qismində sosial tərəfdaşlıq, yaxud sosial tərəfdaşlıq münasibətləri çıxış edir.

Real həyatda həmişə alternativ mövcuddur: sosial sülh, yoxsa sinfi mübarizə? V.İ.Usenin öz əsərini belə adlandırmışdır: «Sosial tərəfdaşlıq, yoxsa sinfi mübarizə?» Bu müəllif hələ 1968-ci ildə ka-

¹ Трудовое право России: Учебник/Под ред. С.П. Маврина, Е.Б.Хохлова. М.: Норма, 2007, с.169.

pitalist cəmiyyəti şəraitində sosial tərəfdaşlığın sosial təyinatını və funksional rolunu yalnız tənqidi baxımdan deyil, həm də müsbət və perspektivli fenomen, kapitalist cəmiyyətinin kəskin ziddiyyətlərini həll edən üsul kimi dərinədən açıqlamışdır. V.İ.Usenin yazırdı: «Kapital və əmək qarşılıqlı mənafeələrə malikdir. Onların rifah halı həlledici dərəcədə bir-birindən asılıdır. Onların arasında bağlılıq həm də belə bir amillə şərtlənir ki, spesifik iqtisadi rollar qarşılıqlı surətdə bağlıdır və onlar ümumi öhdəlik və mənafeələrə malikdir».¹

Ölkəmizdə sosial tərəfdaşlığın inkişafının hüquqi əsasını AR Konstitusiyasının 16-cı maddəsi təşkil edir. Həmin maddəyə görə, Azərbaycan dövləti sosial dövlət kimi müəyyən olunur.² Adətən, sosial tərəfdaşlıq yalnız hüquqşünaslar tərəfindən deyil, həm də politoloqlar, sosioloqlar və iqtisadçılar tərəfindən müasir dövrün müsbət təzahürü kimi xarakterizə olunur.

Bəzi müəlliflər sosial tərəfdaşlığı siniflər arasında əməkdaşlıq ideologiyası, onların arasında həmrəylik, muzzdu əməyin və işəgötürənlərin ümumi mənafeələrinin təcəssümünü tapdığı konsepsiya, A.M.Kurennoyun obrazlı ifadəsi ilə desək, «sənaye sülhü» ideyası³ kimi nəzərdən keçirirlər. Cəmiyyətdə vətəndaş sülhünün və ya o cümlədən ictimai həyatın ən mühüm sahəsi olan əmək sahəsində uzlaşdırıcı konsensusun mövcudluğu dövlətimizin və bir sıra ictimai təşkilatların, ilk növbədə həmkarlar ittifaqlarının qarşısında duran başlıca vəzifədir.

İctimai həyatın, demək olar ki, bütün sahələrində vətəndaş əməkdaşlığının və ictimai konsensusun əldə edilməsinin başlıca və ən geniş yayılmış hüquqi formasını müqavilələr təşkil edir.

¹ Усенин В.И. Социальное партнерство или классовая борьба? М.: Наука, 1968, с. 21.

² «Sosial dövlət yalnız dövlət hakimiyyəti real surətdə vətəndaşların hüquqlarına təminat verdikdə mövcud olur». Вах: Миронова Т.К. Право и социальная защита. М., 2006, с. 107.

³ Куренной А.М. Трудовое право: на пути к рынку. М.: Дело, 1995, с. 42.

H.A.Hacıyev özünün monoqrafiyasında düzgün olaraq qeyd edir ki, bazar iqtisadiyyatının xüsusi konstitusion prinsipləri sırasına müqavilə azadlığı prinsipi də aiddir.¹

Əmək sahəsində sosial tərəfdaşlığın ümumi anlayışı RF ƏM-in 23-cü maddəsində verilir: «Əmək sahəsində sosial tərəfdaşlıq işçilər (işçilərin nümayəndələri), işəgötürənlər (işəgötürənlərin nümayəndələri), dövlət hakimiyyəti orqanları, yerli özünüidare orqanları arasında mövcud olan, əmək münasibətlərinin və onlarla bilavasitə bağlı olan digər münasibətlərin tənzimlənməsi məsələlərinə dair işçilərin və işəgötürənlərin mənafelərinin uzlaşdırılmasının təmin edilməsinə yönəlmiş qarşılıqlı münasibətlər sistemidir».²

RF ƏM-dən fərqli olaraq, AR ƏM-də sosial tərəfdaşlığa leqal anlayış verilməməsinə baxmayaraq, elmi ədəbiyyatda bu təzahürün anlayışı bu sətirlərin müəllifi tərəfindən ifadə olunmuşdur: «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 sabit qarşılıqlı münasibətlər sistemidir».³

Sosial tərəfdaşlıq (kollektiv müqavilə ilə tənzimləmə) əmək və kapitalı, yaxud muzzdu işçilər və işəgötürənlər sinfini sıx və bilavasitə bağlayır və bir növ, tərəflərin mənafeləri naminə ümumi kompromis tapmağa imkan verir.

Dövlətimizdə sosial tərəfdaşlığın təşəkkülünün spesifikliyini belə bir amil müəyyən edir ki, onun inkişafı həm milli ənənələr (xüsusiyyətlər), tarixən təşəkkül tapmış dəyərlər, həm də inkişaf etmiş bazar iqtisadiyyatına malik ölkələrin topladıqları təcrübə nə-

¹ Гаджиев Г.А. Конституционные принципы рыночной экономики. М.: Юристь, 2002, с. 190-192.

² Трудовой Кодекс Российской Федерации. М.: Проспект, 2010, с.17.

³ Сəfərov Z.İ. Bazar iqtisadiyyatına keçid dövründə Azərbaycan Respublikasında kollektiv müqavilə. Bakı: Qanun, 2003, s.89.

zərə alınmaqla baş verir. Bu zaman dövlətimiz əsl keyfiyyət sıçrayışı edərək qısa bir müddət ərzində sosialist iqtisadiyyatından bazar iqtisadiyyatına keçmişdir.

Keçid dövründə mizdlü işçilərin əmək hüquqlarının müdafiəsi sahəsində ciddi problemlər yaranmışdır. Çox vaxt ayrı-ayrı işəgötürənlər tərəfindən onların qanuni hüquqları pozulur, qüvvədə olan əmək hüququnun normalarına etinasız münasibət göstərilir, bir çox işəgötürənlər ümumiyyətlə onun mövcudluğunu bilmirlər və işçilərlə qarşılıqlı münasibətlərini yalnız «sağlam düşüncə» əsasında, özlərinin sahibkarlıq hakimiyyətinə istinadən qururlar. Buna görə də dövlətimizdə müasir əmək hüququnun funksional rolu əmək münasibətlərinin daha zəif tərəfi olan mizdlü işçilərin müdafiəsinə yönəlmişdir.

Artıq yuxarıda dəfələrlə qeyd etdiyimiz kimi, əmək münasibətlərində zəif tərəfin hüquqlarının təmin edilməsinin başlıca üsullarından birini məxsusi olaraq bu məqsəd üçün nəzərdə tutulmuş əmək mübahisələri institutu təşkil edir.

Onu da qeyd edək ki, müasir hüquq ədəbiyyatında kollektiv əmək mübahisələri problemləri, o cümlədən onların anlayışı, təsnifatı məsələləri hələ kifayət qədər öyrənilməmişdir.

Lakin əmək münaqişələrin anlayışı məsələlərinə və hüquqsünas alimlərin onların hüquqi və sosial mahiyyətinin müəyyənləşdirilməsinə fərqli yanaşmasına qayıtmağa zərurət yoxdur. Üstəlik, bu məsələlər yuxarıda tərəfimizdən ətraflı surətdə nəzərdən keçirilmişdir.

«Kollektiv əmək mübahisələrinin həlli haqqında» AR Qanununda, habelə AR ƏM-in 3-cü maddəsinin on beşinci bəndində kollektiv əmək mübahisələrinin leqal anlayışı verilir: «Kollektiv əmək mübahisəsi kollektiv tələblərdən törəyən fikir ayrılığıdır».¹ Bu tərif olduqca qısadır.² Lakin onu mühüm əməli funksiya yerinə

¹ Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı: Qanun, 2010, s. 41.

² N.L.Lyutov qeyd edir: «Kollektiv əmək mübahisəsinin leqal tərfi bu hüquq institutunun dərkində əsas məqamlardan biridir». Вах: Лютов Н.Л. Понятие и предмет коллективных трудовых споров//Государство и право, 2003, № 1, с. 50-56.

yetirən təriflərə aid etmək olmaz. Bununla əlaqədar bir neçə sual yaranır. Məsələn, hansı fikir ayrılıqlarından söhbət getdiyi qətiyyəən aydın deyildir, axı fikir ayrılıqları yalnız əmək-hüquqi təbiətə malik deyil? Düzdür, daha sonra qanunverici izahat verir ki, fikir ayrılıqları kollektiv tələblərdən irəli gəlir.

AR ƏM-in 3-cü maddəsinin on dördüncü bəndində isə aşağıdakı izahat verilir: «Kollektiv tələblər – kollektiv müqavilələrin, sazişlərin bağlanması, onlara dəyişikliklərin edilməsi və icrası, habelə digər əmək, sosial və iqtisadi məsələlərlə bağlı işçilərin, ya da həmkarlar ittifaqları orqanının işəgötürən, onların birlikləri və ya müvafiq icra hakimiyyəti orqanları qarşısında irəli sürdüyü tələblər».¹

Buna baxmayaraq, qanunvericinin verdiyi izahat kollektiv əmək mübahisəsinin tərfi problemini aradan qaldırmır, o, müstəqil, kifayətləndirici, yığcam və məzmunlu olmalıdır.²

K.Zeynalovanın fikrincə, kollektiv əmək mübahisələri əsasən iki əlamətlə xarakterizə olunur: birincisi, mübahisənin kollektiv xarakter daşması; ikincisi, mübahisənin xüsusi predmetə malik olması.³

Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinin Kommentariyasının müəlliflərinin fikrincə, kollektiv əmək mübahisələrinin predmetinə daxil olan məsələlər xüsusi olmaqla, kollektiv xarakter daşıyır. Kollektiv xarakter onda təzahür edir ki, mübahisə edən tərəflərdən biri qismində müəyyən təşkilati vahidliklə (həmkarlar ittifaqı orqanı üzvləri, təşkilatın, onun filialının, yaxud nümayəndəliyinin digər

¹ Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı: Qanun, 2010, s. 41.

² RF ƏM-in 398-ci maddəsinin Kommentariyasında müəlliflər göstərir ki, «bir və ya hər iki tərəfin fikir ayrılıqlarının kollektiv xarakteri yaranmış münaqişənin kollektiv əmək mübahisəsi hesab olunması üçün şəxsiz əsas yarada bilməz. İkinci mütləq əlamət də göstəriləlidir...». Вах: Комментарий к Трудовому Кодексу Российской Федерации/Под ред. Ю.П.Орловского. М.:Инфра, 2008, с. 1198.

³ Zeynalova K. Kollektiv əmək mübahisələri əmək mübahisələrinin bir növü kimi / Keçid dövründə Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi məqalələr məcmuəsi. 5-ci buraxılış. Bakı: Adiloğlu, 2003, s. 186.

ayrıca struktur bölməsinin üzvləri) bağlı olan və ümumi sosial, əmək, peşə mənafeələrinin birləşdirdiyi işçilər çıxış edir.¹

O da nəzərə alınmalıdır ki, iqtisadi və sosial xarakterli tələblər kollektiv əmək mübahisələrinin predmeti ola bilməz, çünki əmək hüququ elmindən məlumdur ki, işəgötürənə qarşı kollektiv tələblər müzdlü işçilərin müəyyən qrupu mübahisə subyektini təşkil etdikdə yarana bilər.

Bundan başqa, yaranmış əmək mübahisəsinin tərəfləri, yəni mübahisənin subyektləri müəyyən edilməmişdir. Beləliklə, kollektiv əmək mübahisələrinin legal tərifində, birincisi, kollektiv mübahisənin subyekt tərkibi barədə göstərişlər yoxdur; ikincisi, mübahisə predmeti dəqiq göstərilməmişdir.

Hərçənd, kollektiv əmək mübahisələrinin tərəflərindən, heç olmasa, birinin anlayışı AR ƏM-in 3-cü maddəsinin dördüncü bəndində verilmişdir: «Əmək kollektivi– işəgötürənlə əmək münasibətlərində olan, bu Məcəllə ilə və digər normativ hüquqi aktlarla müəyyən edilmiş əmək, sosial, iqtisadi hüquqlarını birgə həyata keçirmək və qanuni mənafeələrini kollektiv halında müdafiə etmək səlahiyyətinə malik müvafiq iş yerlərində çalışan işçilərin birliyi».²

Azərbaycan Respublikasının 1978-ci il Konstitusiyasına müvafiq surətdə əmək kollektivləri sosial, iqtisadi və hətta, siyasi hüquqlara malik idi (maddə 8), lakin bu gün onlar artıq həmin hüquqların daşıyıcısı qismində çıxış etmirlər. Bundan əlavə, əmək münasibətləri sahəsində onların hüquqları xeyli məhdudlaşdırılmışdır.

Sosialist cəmiyyəti şəraitində əmək kollektivləri, heç olmazsa, şərti surətdə sosialist müəssisələrinin «sahibi» sayıldıqları halda, bazar şəraitində bu rol tamamilə xüsusi müəssisələrə keçmişdir. Buna baxmayaraq, yuxarıda qeyd etdiyimiz kimi, əmək kollektivləri

¹Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinin Kommentariyası/Prof. A.M.Qasımovun məsul redaktorluğu ilə. Bakı: Adiloğlu, 2007, s.799.

² Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı: Qanun, 2010, s. 40.

əmək hüququnun subyekti statusunu saxlamışlar, onlar ümumiləşdirilmiş şəkildə kollektiv əmək münasibətlərində iştirak edir, kollektiv müqavilə münasibətlərinin tərəfləri və kollektiv əmək mübahisələrinin həlli üzrə münasibətlərin subyektləri qismində çıxış edirlər.

O.V.Smirnov yazır: «Əmək kollektivi əmək hüququnun subyekti kimi mürəkkəb sosial-əmək təsisatı olaraq, bir tərəfdən, onu təşkil edən orqan və təşkilatların hüquqi vəziyyətinin xüsusiyyətlərini ehtiva edir, digər tərəfdən, özünəməxsus spesifik statusa malik keyfiyyətə yeni sosial hüquqi birlik kimi çıxış edir».¹

Kollektiv mübahisənin tərəflərini işçilər və işəgötürənlər, habelə onların nümayəndələri təşkil edir.

AR ƏM-in 261-ci maddəsinin («Kollektiv əmək mübahisəsinin tərəfləri») birinci hissəsinə görə: «Kollektiv əmək mübahisəsinin tərəfləri işəgötürənlər, işçilər (əmək kollektivi və ya onun bir hissəsi) və ya həmkarlar ittifaqlarıdır».²

Bizim fikrimizcə, bu norma müəyyən dəqiqləşdirməyə ehtiyac duyur. «Kollektiv əmək mübahisəsinin tərəfləri işəgötürənlər» sözlərindən sonra mötərizədə işəgötürənlərin fərdi sahibkarlar kimi mühüm kateqoriyası göstərməlidir, «həmkarlar ittifaqları» sözdündən sonra isə «əmək kollektivinin digər nümayəndəli orqanları» sözləri verilməlidir (AR ƏM-in 21-ci maddəsinin birinci hissəsinə müvafiq surətdə).

Həmin normanın üçüncü hissəsində kollektiv əmək mübahisələrinin aşağıdakı subyektləri sadalanmışdır: «Kollektiv sazişlərlə bağlı mübahisələrdə həmkarlar ittifaqlarının, işəgötürənlərin birlikləri və müvafiq icra hakimiyyəti orqanları tərəf qismində iştirak edirlər».³

¹ Трудовое право: Учебник /Под ред. О.В.Смирнова, И.О.Снигиревой. М.: Проспект, 2007, с. 99.

² Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı: Qanun, 2010, s. 200.

³ Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı: Qanun, 2010, s. 200.

Qanunvericimizin fikrincə, kollektiv əmək mübahisəsinin tərəfi qismində icra hakimiyyəti orqanları da çıxış edə bilər. Bununla bağlı belə bir izahat verilir:

- a) baş kollektiv sazişlə bağlı mübahisədə AR Nazirlər Kabineti;
- b) sahəvi (tarif) kollektiv sazişlərlə bağlı mübahisələrdə nazirliklər, dövlət komitələri, konsernlər;
- c) yerli (rayon) kollektiv sazişləri ilə bağlı mübahisələrdə yerli icra hakimiyyəti orqanları tərəf qismində çıxış edə bilər.

Kollektiv əmək mübahisələri subyektlərinin təqdim olunan siyahısı heç bir tənqiddə dözmür. Belə ki, qanunvericimiz ümumi siyahıya icra hakimiyyəti subyektləri ilə yanaşı, səhvən konsernləri¹ də aid etmişdir.

Lakin birincisi və ən başlıcası, hər hansı səviyyədə olan və hər hansı səlahiyyətlərə malik icra hakimiyyəti orqanları özlərinin mahiyyəti və sosial təyinatı etibarilə kollektiv əmək mübahisələrinin subyektinə ola bilməzlər. Belə yanaşma yalnız sosial tərəfdaşlıq prinsiplərinə deyil, həm də sosial tərəfdaşlıq ideyasına ziddir.

Belə ki, AR ƏM-in 23-cü maddəsinə görə, «kollektiv müqavilənin və sazişin bağlanması, onlara dəyişikliklər edilməsi və yerinə yetirilməsi zamanı icra hakimiyyəti orqanlarının, başqa işəgötürənlərin, siyasi partiyaların, ictimai birliklərin və dini qurumların tərəflərin hüquqlarını, habelə qanunvericiliklə qorunan mənafelərini məhdudlaşdıran və ya onların həyata keçirilməsinə maneçilik törədən hər hansı müdaxiləsi qadağandır».²

Qeyd etmək lazımdır ki, bu normanın müddəaları sosial tərəfdaşlıq münasibətlərinin beynəlxalq nəzəriyyəsi və təcrübəsi ilə uzlaşır, lakin onlar kollektiv sazişlərin AR ƏM-in 3-cü maddəsinin

¹ «Konsern – sahibkarların mənafə ümumiliyi ilə bağlanan iri birliyi...». Вах: Rayzberq B.A., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. Современный экономический словарь. М.: Инфра-М, 1997, с. 162.

² Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı: Qanun, 2010, s. 54.

yeddinci bəndində, habelə 36-cı maddəsində verilmiş anlayışına ziddir. Belə ki, heç bir istisna qoyulmadan göstərilir ki, həmkarlar ittifaqları və işəgötürənlərin birlikləri ilə yanaşı, icra hakimiyyəti orqanları da kollektiv sazişlərin tərəfini təşkil edir. Bizim fikrimizcə, icra hakimiyyəti orqanları yalnız aşağıdakı iki halda sosial tərəfdaşlıq münasibətlərinin tərəfi qismində çıxış edə bilər.

Birincisi, onlar işəgötürən qismində çıxış etdikdə bu hal mümkündür.

İkincisi, dövlət orqanı bu və ya digər şəkildə sosial tərəfdaşlar arasında bağlanmış kollektiv sazişin maliyyələşdirilməsini həyata keçirdikdə sosial tərəfdaşlıq münasibətlərinin tərəfi ola bilər.

Beləliklə, icra hakimiyyəti orqanları kollektiv əmək mübahisələrinin tərəfi (subyekti) qismində çıxış edə, dövlət hakimiyyəti orqanlarının nüfuzundan istifadə edərək onların sürətli həllinə təkan verə bilərlər.

Tədqiqatçıların əksəriyyəti kollektiv əmək mübahisələrinin tərifinə onun tərəflərindən başqa, bir qayda olaraq, mübahisə subyektləri arasında fikir ayrılıqlarının xarakteri barədə göstərişi də daxil edirlər.

Bu, bilavasitə mübahisənin predmeti – kollektiv əmək hüquq münasibəti tərəflərinin fikir ayrılıqlarının yaranmasını şərtləndirən hüquq və mənafeləri ilə bilavasitə bağlıdır. N.L.Lyutov müxtəlif ölkələrdə əmək mübahisəsinin leqal tərifini təhlil edərək göstərir ki, onun predmeti olduqca fərqli şəkildə ifadə olunur.¹

Buna müəyyən dərəcədə BƏT-in «Kollektiv danışıqlara kömək göstərilməsi haqqında» 154 saylı Konvensiyası (1981) təkan vermişdir. Həmin sənədə görə, kollektiv əmək mübahisələri söyləyəcəyimiz məqsədlərlə həyata keçirilir:

a) əmək və məşğulluq şərtlərinin müəyyən edilməsi;

¹Лютов Н.Л. Понятие и предмет коллективных трудовых споров// Государство и право, 2003, № 1, с. 53-55.

b) sahibkarlar və əməkçilər arasında münasibətlərin tənzimlənməsi;

c) sahibkarlar, yaxud onların təşkilatları ilə işçilərin təşkilatı və ya təşkilatları arasında münasibətlərin tənzimlənməsi.¹

Aşağıda biz MDB ölkələrinin bəzi alimlərinin mövqeləri üzərində dayanacağıq.

Məsələn, İ.Y.Kiselyov özünün ilk əsərlərindən birində yazırdı ki, kollektiv əmək mübahisələrinin predmetini bu və ya digər qrupun kollektiv mənafeyi təşkil edir, kollektiv əmək münaqişəsinin predmetini işçilərin kollektiv mənafeyinə toxunan hər hansı məsələ təşkil edə bilər. Münaqişələr həm əmək şərtlərinin müəyyən edilməsi, həm də qanunların və kollektiv müqavilələrin normalarının tətbiqi ilə bağlı yarana bilər.²

İ.Y.Kiselyov özünün başqa bir əsərində qeyd edir ki, «bir çox xarici ölkələrdə əmək mübahisələrinin subyekti tərkibinə və mübahisənin predmetinə görə dörd başlıca növə – kollektiv və fərdi mübahisələrə, mənafe (iqtisadi) münaqişələrinə və hüquq münaqişələrinə təsnifatı hamı tərəfindən qəbul edilmişdir».³

İqtisadi əmək mübahisələri qanunvericilikdə öz təsbitini tapmış olan konkret hüquqla bağlı deyil, tərəflərin qanun, yaxud başqa normativ aktla müqayisədə onların vəziyyətini yaxşılaşdırmaq iddiaları (tələbləri) ilə əlaqədar yaranır.⁴

Gördüyümüz kimi, İ.Y.Kiselyov kollektiv əmək mübahisələrinin kifayət qədər geniş izahını vermişdir. Müəyyən mənada eynitipli yanaşma sovet dövrünün digər görkəmli əməkşünas alimi N.Q.Alek-

¹ Beynəlxalq Əmək Təşkilatı: Konvensiyalar və tövsiyələr. Bakı, 1996, s.580.

² Киселев И.Я. Трудовые конфликты в капиталистическом обществе: социальные-правовые аспекты. М.: Наука, 1978, с.13-15.

³ Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда. М.: Эксмо, 2005, с. 439-440.

⁴ Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда. М., 2005, с. 439-440.

sandrov tərəfindən ifadə olunmuşdur. Onun fikrincə, «əmək mübahisələri dedikdə (əmək hüququ normalarında, kollektiv və əmək müqavilələrində) müəyyən olunmuş əmək şərtlərinin tətbiqi, yaxud mərkəzləşdirilmiş qaydada tənzimlənməyən yeni əmək şərtlərinin müəyyən edilməsi zəminində yaranan mübahisələr başa düşülür...».¹ A.F.Nurtdinova hesab edir ki, «kollektiv əmək mübahisəsi işçilərin əmək münasibətlərinin hüquqi tənzimlənməsində iştirakı və kollektiv müqavilə ilə tənzimləmə qaydasında müəyyən olunmuş normaların realizəsi ilə bağlı hüquqlarının müdafiəsinə yönəlmişdir».² Bu ideya olduqca səmərəlidir, çünki belə kollektiv əmək mübahisələrini yurisdiksiya qaydasında həll etməyə imkan verir.

Digər mənbədə – «Kollektiv əmək mübahisələrinin həlli qaydası haqqında» RF Qanununun Kommentariyası»nda isə müəllif qeyd edir ki, kollektiv əmək mübahisəsi kollektiv danışıqlar mərhələsində yarana və müqaviləyəqədərki xarakter daşıya bilər.³

A.F.Nurtdinova daha sonra qeyd edir: «Hamı tərəfindən qəbul edilmiş beynəlxalq təsnifata görə, belə mübahisə mənafeələrin mübahisəsi, yəni heç bir tərəfin hüquqlarının hələ yaranmadığı bir məqamda mənafeələrin münaqişəsindən yaranmış mübahisə hesab olunur».⁴ Yuxarıda artıq qeyd etdiyimiz kimi, V.N.Skobelkin kollektiv əmək mübahisəsinin anlayışında predmet qismində işçilərin maddi və qeyri-maddi hüquq və vəzifələrindən istifadə edir.

İ.O.Snigiryova kollektiv əmək mübahisələrinin RF ƏM-in 398-ci maddəsində verilmiş leqal tərifindən çıxış edərək göstərir: «Kollektiv əmək mübahisəsinin predmeti üç qrupa ayrılır:

¹ Советское трудовое право: Учебник/Под ред. Н.Г.Александрова. М., 1972.

² Нуртдинова А.Ф., Окуньков Л.А., Френкель Э.Б. Комментарий к законодательству о социальном партнерстве. М.: Юристь, 1996, с. 54-55.

³ Nurtdinova..... М., 2020, s. 28

⁴ Нуртдинова А.Ф.Комментарий к закону «О порядке разрешения коллективных трудовых споров». М., 2002, с. 27.

1) əmək şərtlərinin (əməkhaqqı daxil olmaqla) müəyyən edilməsi və dəyişdirilməsi;

2) kollektiv müqavilə və sazişlərin bağlanması, dəyişdirilməsi və yerinə yetirilməsi;

3) işəgötürənin lokal normativ aktlar qəbul edərkən işçilərin seçkili nümayəndəli orqanının rəyini nəzərə almaqdan imtina etməsi».¹

M.V.Sitinskaya və Q.A.Roqalyova həmin normanı tamamilə fərqli şəkildə şərh edirlər. Onlar qeyd edirlər ki, «qanunların və normativ hüquqi aktların (hətta onların təşkilatın bütün işçilərinin mənafeələrinə toxunması şərtilə kollektiv müqavilələr və sazişlər istisna olmaqla, məsələn, qüvvədə olan əmək qanunvericiliyinə görə, təşkilatın işçilərinə əməkhaqqının ödənilməməsi kollektiv mübahisə predmeti deyildir) tətbiqi ilə bağlı mübahisələr ayrı-ayrı fərdi əmək mübahisələridir, hər bir işçinin iddiası əsasında ƏMK, yaxud məhkəmə tərəfindən iddia icraatı qaydasında həll olunur».

V.N.Tolkunova RF ƏM-in həmin maddəsinin kommentariyasında təəssüflə vurğulayır ki, RF ƏM kollektiv mübahisə anlayışını genişləndirmişdir, lakin Məcəllədə nəzərə alınmamışdır ki, «və əmək qanunvericiliyinin tətbiqi» sözlərinin əlavə edilməsi zəruridir.²

L.N.Anisimov və A.L.Anisimova birbaşa göstərirlər ki, bu, qanunvericilikdə boşluqdur: «İndi ölkədə kəskin tətillərə, xüsusilə büdcə sahəsinin işçilərinə əməkhaqqı ödənişinin aylarla gecikdirilməsi ilə əlaqədar digər kollektiv etirazlara gətirib çıxaran çoxlu kollektiv mübahisə meydana çıxmışdır. Halbuki bunlar əmək qanunvericiliyinə riayət olunması ilə bağlı mübahisələrdir. İndi belə mübahisələr əksəriyyət təşkil edir».³

¹ Трудовое право: Учебник/Под ред. О.В.Смирнова, И.О.Снигиревой. М.: Проспект, 2007, с. 546.

² Комментарий к Трудовому Кодексу Российской Федерации/Под ред. К.Н.Гусова. М., 2002, с. 621.

³ Анисимов Л.Н., Анисимова А.Л. Трудовые договоры. Трудовые споры. М., 2002, с. 229.

AR ƏM-in 260-cı maddəsində («Kollektiv əmək mübahisələrinin predmeti») məsələ məhz belə həll olunaraq göstərilir: «Bu Məcəllə ilə aşağıdakı məsələlərin tənzimlənməsi zamanı yaranan kollektiv əmək mübahisələrinin həlli nizama salınır:

- a) kollektiv müqavilələrin və sazişlərin bağlanması üçün danışıqların aparılması;
- b) kollektiv müqavilələrin və sazişlərin bağlanması;
- c) qüvvədə olan kollektiv müqavilələrə və ya sazişlərə dəyişikliklərin, əlavələrin edilməsi;
- ç) kollektiv müqavilələrin və sazişlərin icrasının təmin edilməsi;
- d) kollektiv üzvlərinin mənafeələrinin təmin olunması üçün digər əmək və sosial, iqtisadi məsələlərin həll edilməsi».¹

Beləliklə, təsbit etmək olar ki, qanunvericimiz kollektiv əmək mübahisələrinin predmetini xeyli genişləndirir. Həmin normanın «d» bəndini başqa cür izah etmək olmur. Hərçənd, AR ƏM-in 260-cı maddəsinin məzmunu da dəqiq ifadə olunmamışdır.

Qanunverici lokal normativ aktların işlənilib hazırlanması və ya qəbul edilməsi, yəni müəssisənin əmək kollektivinin sosial, yaxud iqtisadi problemlərinin həlli zamanı yeni əmək şərtlərinin müəyyən edilməsi ilə bağlı yaranan mübahisələr (hüquq mübahisələri deyil, mənafe mübahisələri) üzrə işçilərin kollektiv mənafeələrini nəzərdə tutursa, bu, düzgün qərardır. Lakin həmin bənddə əmək mübahisələrinin həllindən söz açıldığından biz belə bir nəticəyə gəlirik ki, qanunvericimiz kollektiv tələblərin işəgötürən tərəfindən pozulması ilə bağlı mübahisələri də kollektiv əmək mübahisələrinin predmetinə aid edir.

Bu baxımdan AR ƏM-in 260-cı maddəsinə tətbiqən Z.H.Sadıqovun kollektiv əmək mübahisələrinin predmetinə yanaşması birtərəflidir. O bununla bağlı yazır: «Əməyin müəyyən edilməsi, yaxud dəyişdirilməsi ilə əlaqədar kollektiv əmək mübahisələrinin yarana biləcəyi sosial-iqtisadi şərtlər dedikdə əmək normalarının, işəməz

¹Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı: Qanun, 2010, s. 199.

qiymətlərin, işçilərin kateqoriyaları (qrupları) üzrə əməkhaqqı sistemlərinin və məbləğlərinin, bütövlükdə təşkilat və ya işçilərin ayrı-ayrı qrupları üçün iş vaxtı rejiminin və müddətinin, istirahət vaxtının (o cümlədən illik ödənişli və əlavə məzuniyyətlərin) müddətinin və onun verilməsi qaydasının, müəssisədaxili intizam qaydalarının, tam maddi məsuliyyət daşıyan işçilərin siyahılarının müəyyən edilməsi və dəyişdirilməsi, zərərli və ağır əmək şəraiti ilə əlaqədar güzəştlərin verilməsi üçün normalaşdırılmamış iş günü, təşkilatda əməyin sanitar-gigiyena şərtləri və s. başa düşülür».¹

Biz AR ƏM-in 260-cı maddəsinin «d» bəndinin məzmunundan çıxış edərək belə hesab edirik ki, qanunvericimiz müstəqil kollektiv əmək mübahisələrinin iki növünü nəzərdə tutur. Birincisi, işçilərin yeni əmək şərtlərinin müəyyən edilməsi ilə bağlı kollektiv mənafeləri haqqında mübahisələr (belə mübahisələr xarici ölkələrin qanunvericiliyində və elmində «iqtisadi» mübahisələr adlandırılır); ikincisi, işçilərin qanunlarda, yaxud digər normativ hüquqi aktlarda təsbitini tapmış kollektiv hüquqlarının pozulması ilə bağlı mübahisələr başa düşülməlidir.

5.2. Kollektiv əmək mübahisələrinin tənzimlənməsinin barışdırıcı-vasitəçi üsulları

Qüvvədə olan qanunvericiliyin təhlili göstərir ki, kollektiv əmək mübahisələrinin dinamikası və yaranmasının əsasları fərdi əmək mübahisələrinin yaranma əsaslarından və dinamikasından xeyli fərqlənir. MDB ölkələrinin elmi ədəbiyyatında kollektiv əmək mübahisələrinə baxılması qaydası bəzən prosedur, bəzən də həll üsulları adlandırılır. Biz elmi dövriyyəyə, İ.Y.Kiselyovun göstərdiyi kimi, nisbətən geniş yayılmış yeni termini – «araşdırmanın

¹ Садыков З.Г. Трудовые споры и порядок их разрешения: Учебное пособие. Баку: Ганун, 2000, с. 80.

məhkəmə-inzibati üsulu ilə yanaşı, barışdırıcı-vasitəçi prosedurları»¹ terminini daxil edirik. Qərb ölkələrində vahid ümumi qayda mövcuddur: adətən kollektiv iqtisadi mübahisələrə barışdırıcı-münsiflik prosedurları çərçivəsində baxılır, çünki çox vaxt onlar yeni normaların yaradılmasına gətirib çıxarır.² Bu, adətən, hüquqi mübahisələrə baxan məhkəmə və inzibati orqanların fəaliyyət çərçivəsindən kənara çıxır.³

Xarici ölkələrdən fərqli olaraq, ölkəmizdə və bir sıra MDB ölkələrində kollektiv əmək mübahisələrinin həllinin vahid qaydası mövcuddur. Bu, çox vaxt ədəbiyyatda universal üsul kimi qiymətləndirilən barışdırıcı prosedurlar üsuludur. Lakin yuxarıda qeyd etdiyimiz kimi, kollektiv əmək mübahisələrinin həllinin AR ƏM-də təsbitini tapmış qaydası təkmilləşdirilməlidir, çünki AR ƏM-in 260-cı maddəsinin «d» bəndi kollektiv əmək mübahisələrinin nərdmetinə kollektiv üzvlərinin mənafeələrinin təmin olunması üçün digər əmək və sosial, iqtisadi məsələlərin həll edilməsini daxil edir. Mübahisələrin bu kateqoriyasına kollektiv müqavilələrin və sazişlərin normativ müddələrinin, habelə qüvvədə olan lokal aktlarda təsbitini tapmış normativ müddələrin realizəsi ilə bağlı mübahisələr də aid edilməlidir.

Kollektiv əmək mübahisələrinin göstərilən kateqoriyaları özünün təbiəti etibarilə kollektiv mənafe haqqında mübahisə, yəni iqtisadi mübahisə deyil, hüquq haqqında mübahisə, yəni hüquqi mübahisədir. Buna görə də onların həllinin bazar cəmiyyəti şəraitində ən səmərəli üsul kimi yurisdiksiya, yəni məhkəmə qaydasından istifadə məqsəduyğundur.

¹ Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право: Учебник для вузов. М.: Дело, 1999, с. 266.

² Yeni əmək şərtlərinin müəyyən edilməsi üzrə mübahisələr həm də yeni hüquq normalarının yaradılmasını nəzərdə tutur.

³ Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право: Учебник для вузов. М.: Дело, 1999, с. 266-268.

Kollektiv əmək mübahisələrinin həlli dinamikası fərdi əmək mübahisələrinin həlli dinamikasından fərqləndiyindən, prinsiplərin xüsusi qrupunun fərqləndirilməsi üçün əsaslar mövcuddur.

Bu kimi ən yeni prinsiplər alimlər tərəfindən ifadə olunmuşdur və aşağıdakılardan ibarətdir:

- 1) tərəflərin hüquq bərabərliyi;
- 2) tərəflərin razılaşması əsasında mübahisənin həlli;
- 3) mübahisə tərəflərinin əmək mübahisəsinə baxan nümayəndələrinin səlahiyyətliyi;
- 4) kollektiv əmək mübahisəsinin tənzimlənməsinin gedişində əldə olunmuş razılaşmanın məcburiliyi;
- 5) kollektiv əmək mübahisəsinin tənzimlənməsinin gedişində götürülən öhdəliklərin yerinə yetirilməsinin reallığı;
- 6) kollektiv əmək mübahisəsinin həllinin prosesual qaydalarının tənzimlənməsinin minimum xarakteri.¹

Sadələnən prinsipləri məzmun baxımından təhlil etmədən ona daha iki prinsip – sosial ədalət və müəyyən hallarda əmək münaqişəsinə dövlətin müdaxiləsi prinsiplərini əlavə etməyi zəruri hesab edirik.²

Kollektiv əmək mübahisələrinə baxılmasının mərhələləri məsələsi əməli baxımdan önəmlidir və alimlər tərəfindən birmənalı həllini tapmır. V.N.Tolkunova RF ƏM-ə istinadən hesab edir ki, kollektiv əmək mübahisəsinə baxılması proseduru barışdırıcı prosedurların aşağıdakı üç, yaxud iki ardıcıl mərhələsindən ibarətdir:

- 1) mübahisəyə barışdırıcı komissiya tərəfindən baxılması;

¹ Трудовое право России: Учебник/Под ред. С.П.Маврина, Е.Б.Хохлова. М., 2007, с. 626.

² Məsələn, S.V.Percderin hesab edir ki, «bir tərəf üçün uduş həmişə digər tərəf üçün məğlubiyyət deməkdir». Biz isə belə düşünürük ki, ayrıca məsələnin həlli zamanı bir tərəfin məğlubiyyəti həmin tərəfin başqa məsələnin həllində hansısa üstünlük qazanmasını ifadə edir, əks təqdirdə heç zaman kompromisə nail olmaq mümkündür.

2) mübahisəyə vasitəçinin iştirakı ilə baxılması;

3) mübahisəyə əmək arbitrajı tərəfindən baxılması (barışdırıcı komissiyadan sonra ikinci mərhələ vasitəçi, yaxud əmək arbitrajı ola bilər. Bunu mübahisə tərəfləri müəyyən edir).

D.S.Qolovanov və M.A.Jiltsov da analoji qaydada hərəkət edərək kollektiv əmək mübahisəsinə baxılmasının üç mərhələsini fərqləndirirlər.¹

A.A.Solovyovun fikrincə, «kollektiv əmək mübahisələrinin həlli qaydasını aşağıdakı mərhələlərə ayırmaq olar:

- işçilərin və onların nümayəndələrinin işəgötürənə qarşı öz tələblərini irəli sürməsi;

- işçilərin tələblərinə barışdırıcı komissiya tərəfindən baxılması;

- kollektiv əmək mübahisəsinə vasitəçinin iştirakı ilə və (ya) əmək arbitrajında baxılması;

- qərarların icrası.²

S.V.Perederin belə hesab edir ki, danışıqlar proseduru aşağıdakı mərhələlərdən ibarətdir:

- yaranmış fikir ayrılığı, yaxud mübahisə zamanı tərəflərin mövqeyinin müəyyənləşdirilməsi;

- fikir ayrılıqlarının (mübahisənin) bilavasitə tənzimlənməsi;

- kompromisin əldə olunması, yaxud əldə olunmaması;

- müzakirə və əldə olunmuş nəticənin rəsmiləşdirilməsi.³

Biz isə AR ƏM-in müvafiq normalarına (265, 266, 267, 268-ci maddələr) əsaslanaraq aşağıdakı mərhələləri fərqləndiririk:

¹ Голованов Д.С., Жильцов М.А. Правовое регулирование коллективных трудовых споров. М., 2006, с. 10.

² Соловьев А.А. Трудовые споры. Разрешение в комиссиях и судах в 2007 году. М., 2007, с. 117.

³ Передерин С.В. Процедурно-процессуальный правовой механизм обеспечения трудовых прав наемных работников. Воронеж, 2003, с. 188.

1) razılaşdırıcı komissiyada kollektiv əmək mübahisəsinə baxılması (AR ƏM-in 266-cı maddəsi);

2) kollektiv əmək mübahisəsinə vasitəçinin iştirakı ilə baxılması (AR ƏM-in 267-ci maddəsi);

3) kollektiv əmək mübahisəsinə əmək arbitrajında baxılması (AR ƏM-in 268-ci maddəsi).

Yuxarıda gördüyümüz kimi, bəzi alimlər, o cümlədən A.A.Solovyov kollektiv əmək mübahisələrinin həlli qaydası ilə bağlı dörd mərhələni fərqləndirirlər. Bizim fikrimizcə, bu düzgündür, çünki «kollektiv əmək mübahisəsinə baxılması (kollektiv əmək mübahisəsinin həlli) proseduru» və «kollektiv əmək mübahisəsinin həlli qaydası» anlayışları arasında fərqlər mövcuddur. Bu aspektdən kollektiv əmək mübahisəsinin həllinin dörd mərhələsindən söz açmaq üçün bütün əsaslar mövcuddur, çünki yeni şərtlərin, kollektiv müqavilənin, yaxud istənilən səviyyəli kollektiv sazişin yeni məzmununun müəyyən edilməsi prosesində bəzən yeni əmək şərtlərinin təsbiti haqqında müzakirələr çətin şəraitdə, mürəkkəb sosial-iqtisadi vəziyyətdə aparılır və fikir ayrılıqları istər işçilərin, istərsə də işəgötürənin mənafeələrinə xeyli dərəcədə toxuna bilər. Aydın ki, əksər hallarda yeni şərtlər qarşılıqlı razılıq əsasında müəyyən olunur, tərəflər qarşılıqlı güzəştlərə gedir və kompromis əldə olunur. Lakin bir sıra hallarda danışıqlar prosesi kəskinləşir, işəgötürən işçilərin mənafeələrini nəzərə almır. Belə hallarda işçi kollektivi öz tələblərini yazılı formada ifadə edir və irəli sürür. Kollektiv tələblərin irəli sürülməsi proseduru qanunvericilik tərəfindən ətraflı surətdə tənzimlənir (AR ƏM-in 262-ci maddəsi).

Belə ki, kollektiv müqavilələrin və sazişlərin bağlanması və onlara dəyişikliklərin edilməsi ilə əlaqədar kollektiv tələblər AR ƏM-in ikinci bölməsində («Kollektiv müqavilə və saziş») nəzərdə tutulmuş qaydaya müvafiq surətdə irəli sürülür.

Kollektiv müqavilə və sazişlərin icra edilməməsi və ya tam həcmdə icra edilməməsi, habelə digər əmək və sosial məsələlərlə əlaqədar kollektiv tələblər işçilərin və ya həmkarlar ittifaqı təşkilatının (birliyinin) ümumi yığıncağında (konfransında) irəli sürülür. Qərar işçilərin səs çoxluğu ilə, həmkarlar ittifaqı təşkilatında (birliyində) isə onun nizamnaməsində digər qərarlar üçün nəzərdə tutulmuş qaydada qəbul olunur (AR ƏM-in 262-ci maddəsinin ikinci hissəsi).¹

Həmin maddənin üçüncü hissəsinə görə, işçilər kollektiv tələbləri irəli sürməklə bərabər işəgötürənlə danışıqlarda onların adından iştirak etmək üçün öz səlahiyyətli nümayəndələrini ayıra bilər və ya danışıqların aparılmasını həmkarlar ittifaqı təşkilatına həvalə edə bilərlər.²

AR ƏM-in 262-ci maddəsinin dördüncü hissəsi işəgötürənin mənafehlərinin müdafiəsinə yönəlmişdir. Həmin maddədə göstərilir ki, işəgötürənin iqtisadi imkanlarına uyğun olmayan tələblərə yol verilmir. Tələblər iqtisadi imkanlara uyğun olmadıqda işəgötürən bunu auditor rəyinə əsasən sübut etməlidir.³

Göründüyü kimi, qanunvericimiz tələblər irəli sürmək və əmək mübahisəsinə başlamaq hüququnu yalnız işçilər kollektivinə vermişdir, digər tərəf – işəgötürənlər isə belə hüquqa malik deyillər.

İşəgötürən kollektiv tələblərin ona təqdim edildiyi vaxtdan 5 iş günü müddətində öz qərarını yazılı formada işçilərə və ya həmkarlar ittifaqı təşkilatına bildirməlidir. İşəgötürən işçilər kollektivinin tələblərini təmin etdikdə fikir ayrılıqları tənzimlənmiş hesab olunur və kollektiv mübahisə yaranmır.

AR ƏM-in 263-cü maddəsinin birinci hissəsində isə göstərilir ki, işəgötürən kollektiv tələblərdən tam və ya qismən imtina etdikdə

¹ Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı: Qanun, 2010, s. 200.

² Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı: Qanun, 2010, s. 201.

³ Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı: Qanun, 2010, s. 201.

və ya tələblərə cavab verilməsini gecikdirdikdə kollektiv əmək mübahisəsi başlanmış hesab olunur.¹

Danışıqlar prosesi dövründə yaranan fikir ayrılıqları tərəflərin qarşılıqlı güzəştlərə, qarşılıqlı kompromisə getmələri halında aradan qaldırıla bilər, lakin fikir ayrılıqları toplanaraq, kəskin forma ala bilər. Kəmiyyət labüd surətdə keyfiyyətə keçir, keyfiyyət sıçrayışı baş verir, tərəflər arasında kompromis artıq mümkün olmur, məsələ ultimatum həddinə çatır. Lakin işəgötürənin əmək kollektivi üzvlərinin qanuni tələblərini tam təmin etməsi halında bu inkişaf mərhələsində də kollektiv əmək mübahisəsi yaranmaya bilər.

Beləliklə, kollektiv əmək mübahisəsi yalnız işəgötürən işçilərin tələblərini tam, yaxud qismən rədd etdikdə yaranır.

Yaranmış kollektiv əmək mübahisəsi barışdırıcı üsullar tətbiq olunmaqla, yaxud barışdırıcı-münsiflik üsulu ilə həll olunur. Artıq yuxarıda göstərdiyimiz kimi, kollektiv əmək mübahisəsinə birinci mərhələdə razılaşdırıcı komissiyada² baxılır. Razılaşdırıcı komissiya kollektiv əmək mübahisəsinə baxan ilk orqandır. O, hər hansı mübahisə meydana çıxdıqda yaranır. Razılaşdırıcı komissiya müəssisə, sahə, ərazi və s. səviyyəsində formalaşdırıla bilər.

AR ƏM-in 266-cı maddəsinə müvafiq surətdə kollektiv əmək mübahisəsinə razılaşdırıcı komissiya tərəfindən baxılması labüddür. AR ƏM razılaşdırıcı komissiyanın yaradılması üçün məhdud vaxt müddəti müəyyən edir. Bu onunla bağlıdır ki, bir tərəfdən, kollektiv əmək mübahisəsinə baxılmasının ləngidilməsi münaqişənin kəskinləşməsinə gətirib çıxarır, digər tərəfdən, belə komissi-

¹ Kollektiv əmək mübahisəsinin AR ƏM-in 3-cü maddəsinin on beşinci bəndində təsbitini tapmış anlayışı ilə kollektiv əmək mübahisəsinin işəgötürən kollektiv tələblərdən tam və ya qismən imtina etdikdə və ya tələblərə cavab verilməsini gecikdirdikdə başlanması haqqında 263-cü maddənin birinci hissəsində müəyyən olunmuş müddə arasında ziddiyyət mövcuddur.

² «Razılaşdırıcı komissiya» anlayışı uğurlu deyildir, çünki «barışdırıcı komissiya» anlayışı, habelə barışdırıcı-münsiflik proseduru hər yerdə yayılmışdır.

yanın yaradılması çətinlik törətmir, çünki onun işində yalnız tərəflərin nümayəndələri iştirak edir.

Razılaşdırıcı komissiya kollektiv danışıqların gedişində fikir ayrılıqları protokolunun tərtib edilməsi anından, yaxud işəgötürənin işçilərin tələblərinin hamısını və ya bir qismini rədd etməsi barədə qərarını elan etməsi günündən etibarən (eynilə tələblər alındıqdan sonra üç iş günü müddətində işəgötürənin öz qərarını elan etməməsi halında) komissiya yaradılmalıdır. Razılaşdırıcı komissiyanın yaradılması işəgötürənin əmri və işçilərin nümayəndəsinin qərarı ilə rəsmiləşdirilir. Belə rəsmiləşdirmə komissiyanın yaradılması anının dəqiq müəyyən edilməsi üçün zəruridir, çünki qanunla müəyyən edilmiş müddətlər hesablanmalı və işçilərə AR ƏM-in 266-cı maddəsinin birinci hissəsinə müvafiq surətdə təminatlar verilməlidir.

Artıq qeyd olunduğu kimi, razılaşdırıcı komissiya sazişlərin bütün növləri bağlanarkən mübahisə yarandıqda da formalaşdırılmalıdır, çünki o, kollektiv əmək mübahisəsinin həlli üzrə məcburi orqan kimi tanınır.

Bu vəziyyətdə razılaşdırıcı komissiyanın yaradılması haqqında qərar işəgötürənlərin müvafiq nümayəndəsi və həmkarlar ittifaqları (həmkarlar ittifaqları birlikləri) tərəfindən qəbul olunur.

Ümumi prosedur tələblərini rəhbər tutaraq qərarın yazılı şəkildə rəsmiləşdirilməsini tövsiyə etmək olar. Razılaşdırıcı komissiyanın tərkibinə yalnız tərəflərin nümayəndələri daxildir, o, paritet əsaslarla təşkil olunur. Mübahisənin sazişin işlənilib hazırlanması və bağlanması mərhələsində yaranması halında nəzərə almaq zəruridir ki, saziş iştirakçılarının tərkibi, adətən, daha geniş olur və dövlət hakimiyyəti orqanlarının, yaxud yerli özünüidarə orqanlarının nümayəndələrini də əhatə edir. Onlar barışdırıcı-münsiflik prosedurlarının ümumi prinsiplərinə müvafiq surətdə razılaşdırıcı komissiyanın üzvü olmamalıdır və onun işində yalnız müşahidəçi, məsləhətçi və s. qismində iştirak edə bilərlər.

Razılaşdırıcı komissiyanın formalaşdırılması prinsipi tərəflərin hüquq bərabərliyi, yaxud AR ƏM-in 266-cı maddəsinin ikinci hissəsində deyildiyi kimi, sayca bərabər olmasıdır.

Bu prinsipin AR ƏM-də təsbiti beynəlxalq standartlara tamamilə uyğundur. Belə ki, BƏT-in «Könüllü barışıq və arbitraj haqqında» 92 sayılı Təvsiyəsinin (1951) ikinci bəndinə əsasən, qarışıq əsasda yaradılan hər bir könüllü barışıq orqanına sahibkarların və işçilərin bərabər sayda nümayəndələri daxil olmalıdır.¹

Mübahisə tərəfi kimi işəgötürən və onun nümayəndələri razılaşdırıcı komissiyanın yaradılmasından və onun işində iştirakdan yayına bilməzlər. Əks təqdirdə işəgötürən və işəgötürənin nümayəndələri AR ƏM-in 310-cu maddəsi ilə müəyyən olunmuş məsuliyyət daşıyırlar.

Razılaşdırıcı komissiyanın yaradılmasından yayınma kimi, məsələn, işəgötürən tərəfindən komissiyanın üzvləri haqqında müəyyən olunmuş vaxtda məlumat verilməməsi, yaxud komissiyanın yaradılmasını əmrlə rəsmiləşdirməkdən imtina nəzərdən keçirilə bilər.

Razılaşdırıcı komissiyanın işində iştirakdan imtina bu orqanın iş müddətinə riayət olunmamasını, üzrlü səbəb olmadan komissiyanın iclaslarında iştirak etməməni və barışıdırıcı orqanın işi üçün zəruri şəraitin yaradılması üzrə vəzifələrin yerinə yetirilməməsini ehtiva edir.

İşəgötürənin həmişə işçilərlə müqayisədə daha əlverişli iqtisadi vəziyyətdə olması nəzərə alınmaqla, qanun onun üzərinə razılaşdırıcı prosedurların keçirilməsi ilə bağlı əlavə vəzifələr qoyur. İşəgötürən razılaşdırıcı komissiyanın işi üçün zəruri şərait yaratmalıdır, hərçənd, AR ƏM zəruri şərait anlayışını müəyyən etmir və bu məsələni tərəflərin öhdəsinə buraxır. Beynəlxalq təcrübəni və MDB ölkələrində kollektiv əmək mübahisələrinin həlli prakti-

¹ Конвенции и рекомендации МОТ в 2-х том. Т. I (1919-1956). Женева, 1991, с. 1045.

kasını nəzərə alaraq ehtimal etmək olar ki, kollektiv əmək mübahisəsinə baxılması üzrə ilkin orqanın fəaliyyəti üçün əlverişli şəraitin yaradılması texniki təminat, yəni komissiyanın iclaslarının keçirilməsi üçün bina ayrılması, rabitə vasitələri və təşkilat texnikası verilməsi, informasiya təminatı – mübahisənin həlli üçün zəruri sənəd və məlumatların təqdim olunması, razılaşdırıcı komissiyanın üzvlərinə qanunvericiliklə nəzərdə tutulmuş təminatların – işdən azad etmə, əməkhaqqının saxlanması və s. verilməsi kimi tədbirləri əhatə etməlidir.

Zərurət yarandıqda aparılan məsləhət, ekspertiza və s. tədbirlərin işgötürənin vəsaiti hesabına ödənilməsi mümkündür. AR ƏM razılaşdırıcı komissiya tərəfindən mübahisələrə beş iş günü müddətində baxılmasını nəzərdə tutur. Ehtimal olunur ki, komissiyanın üzvləri həmin təşkilatın işçiləri olaraq, yaranmış mübahisənin halları və səbəbləri ilə tanışdır. Bununla əlaqədar tərəflərin mövqelərinin dəqiqləşdirilməsi və qərar çıxarılması üçün beş iş günü kifayətdir. Komissiyanın iş qaydası müstəqil surətdə müəyyən olunur.

Komissiyanın qərarı tərəflərin razılaşması əsasında qəbul olunur. Qərarın qəbul edilməsi proseduru komissiya tərəfindən müəyyən edilir. Bu, həm sadə səs çoxluğu, həm böyük səs çoxluğu, həm də konsensus ola bilər. Razılaşdırıcı komissiyanın qərarı protokolla, yəni yazılı formada rəsmiləşdirilir.

Yazılı formanın məcburiliyi qanunda da təsbitini tapmışdır (AR ƏM-in 266-cı maddəsinin üçüncü hissəsi). Protokolda tarix, mübahisənin predmeti, tərəflərin kollektiv əmək mübahisəsinin həlli səlahiyyətinə malik nümayəndələri, razılaşdırıcı komissiyanın tərkibi göstərilməlidir. Həmçinin əldə edilmiş razılaşmaların məzmunu açıqlanmalı və qərarın icrası qaydası, müddəti və formaları müəyyənləşdirilməlidir. Belə ki, mübahisə kollektiv müqavilənin, yaxud yeni əmək şərtlərinin müəyyən edilməsi haqqında sazişin dəyişdirilməsi ilə bağlı yarandıqda qərar qüvvədə olan akta mü-

vafiq dəyişikliklərin edilməsi yolu ilə icra oluna bilər. Protokol razılaşdırıcı komissiya üzvlərinin imzaları ilə təsdiqlənir.

Razılaşdırıcı komissiyanın qərarı tərəflər üçün məcburidir. Qanunda (AR ƏM-in 266-cı maddəsinin üçüncü hissəsi) təsbitini tapmış bu qayda tərəflərin kollektiv əmək mübahisəsinin həllinin gedişində əldə etdikləri hər hansı sazişin məcburiliyi haqqında ümumi norma ilə möhkəmləndirilir.

Razılaşdırıcı komissiyanın razılığa gələ bilməməsi və qərar qəbul etməməsi halında tərəflər razılaşdırıcı prosedurları davam etdirməyə borcludur. Bir qayda olaraq tərəflər qarşılıqlı razılıq əsasında kollektiv əmək mübahisəsinə baxılmasının vasitəçinin iştirak etdiyi ikinci mərhələsinə keçirlər.

Kollektiv əmək mübahisəsinə vasitəçinin iştirakı ilə baxılması mərhələsinə keyfiyyət özünəməxsusluğu xasdır, hərçənd vasitəçilik proseduru razılaşdırıcı (barışdırıcı) prosedurun özünəməxsus bir növü də hesab etmək olar.

Vasitəçi-tərəflər arasında danışıqların aparılmasında iştirak edən şəxs, yaxud təşkilat dövlət kimi başa düşülür. Vasitəçilik – tərəflər arasında saziş, yaxud barışıq əldə edilməsinə yardım göstərməkdən ibarətdir.

Deməli, araşdırdığımız problemə tətbiqən vasitəçi – kollektiv əmək mübahisəsinin həlli məqsədilə onun tərəflərinin qarşılıqlı razılığı əsasında dəvət olunmuş üçüncü müstəqil iştirakçı (bitərəf şəxs, yaxud orqan) qismində çıxış edir.

AR ƏM mübahisə tərəflərinə vasitəçi seçimi məsələsini müstəqil surətdə həll etmək imkanı verir. Vasitəçi xüsusi mənəvi-hüquqi status daşıyır, qanunverici həmin statusun başlıca əlamətlərini müəyyən edir (AR ƏM-in 267-ci maddəsinin birinci hissəsi). Vasitəçi, ilk növbədə, mübahisənin mahiyyətini dərk etməyə və onun həllinin mümkün variantlarını təklif etməyə qadir olan yüksək ixtisaslı mütəxəssis olmalıdır. Tərəflər ondan fəal hərəkətlər, aktiv

kömək gözləyirlər. Vasitəçinin əmək münasibətləri, sosiologiya, psixologiya və əməyin fiziologiyası, əmək münasibətlərinin iqtisadi aspektləri, ölkədə həmkarlar ittifaqı hərəkatının müasir vəziyyəti haqqında biliklərə malik olması arzuolunandır. O, əməyin və istehsalın təşkilindən baş çıxarmalı, istehsal proseslərinin texnologiyasını bilməlidir. Vasitəçinin tətbiqi psixologiya üsullarına bələd olması, onları kollektiv əmək mübahisəsinin tərəflərinə tətbiq etməyi, inandırmağı bacarması xüsusilə önəmlidir.

İ.Y.Kiselyovun fikrincə, «vasitəçilik proseduru münaqişə tərəflərinə müxtəlif təzyiqliq metodlarından istifadəni nəzərdə tutur. Adətən, bu metodlar şəxsi, ictimai-siyasi və iqtisadi növlərə ayrılır. Şəxsi təzyiqliq vasitəçinin özündən irəli gəlir, onun tərəflərlə münasibətlərinə əsaslanır. Təzyiqliq həm sadə fikirlərdə, məsləhətlərdə, diləutmada, həm də ətraflı əsaslandırmada, bələğət üsulları tətbiqliq olunmaqla geniş dəlillər gətirmədə, həm qısa, həm də uzunmüddətli görüşlərin keçirilməsində təzahür edə bilər. İctimai-siyasi təzyiqliq baxışları tərəflər üçün mötəbər olan kənar şəxslərin rəyinə, habelə ictimai rəyə müraciət olunmasını ehtiva edir. İqtisadi təzyiqliq bazar konyunkturundan, tərəflərin kollektiv müqavilə qüvvəsindən istifadə olunmasına əsaslanır. Vasitəçi bu və ya digər tərəfi güzəştlərə sövqliq etməqliq üçün iqtisadi amillərə, o cümlədən qarşılaşdırılan müəssisələrdə əmək şəraitinə və əmək məhsuldarlığına, bazar konyunkturuna istinad edir».¹

Vasitəçiliyin uğuru həlledici dərəcədə vasitəçinin şəxsiyyətinədən asılıdır. O, tərəflərin yanında nüfuzunu, tam etimadını qazanmalı, onlarda özünün vicdanlı, müstəqil və qərəzsiz olmasına qəti inam yaratmalıdır.

Danışıklarda aşkarlıqliq, etimad, məxfilik mühitinin təmin edilməsi çox önəmlidir. Danışıklarda müsbət psixoloji iqlim onların uğurlu nəticəsinin zəruri şərtidir. Vasitəçinin işi münaqişəyə, müdaxiləyə et-

¹ Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право: Учебник для вузов. М.: Дело 1999, с. 272.

raflı hazırlıqdan başlamalıdır. Münaqişə tərəflərinə aid məlumatları, münaqişənin yaranma şəraitini, gizli səbəblərini və ona əsas olmuş amilləri öyrənmək, müvafiq dosye hazırlamaq zəruridir.

Öz-özlüyündə barışdırma proseduru ən müxtəlif xarakterli silsilə görüş və söhbətlərin aparılmasını nəzərdə tutur. Bunlar birgə, hər iki tərəfin nümayəndələrinin iştirak etdiyi və ya tərəflərin hər birinin nümayəndələri ilə ayrıca, yaxud dar tərkibli görüşlər ola bilər.¹

Prinsipcə vasitəçi qismində hər hansı səriştəli, həmin müəssisədə kollektiv əmək mübahisəsi nəticəsində maraqlı olmayan, tərəflərin etimadını qazanmış hər hansı şəxs çıxış edə bilər.

Vasitəçinin mövcud fikir ayrılıqlarının tənzimlənməsində mühüm rol oynaması ilə əlaqədar onun şəxsi keyfiyyətlərinə və peşə vərdislərinə qarşı yüksək tələblər irəli sürülür. Belə ki, Beynəlxalq Əmək Təşkilatı (BƏT) mütəxəssislərinin fikrincə, «...vasitəçi insanlarla ünsiyyət qabiliyyətinə malik olmalıdır. Müəyyən dərəcədə o, insan münasibətləri sahəsində mütəxəssis olmalıdır. O, vicdanlı, nəzakətli, ədəbli, özünə inamlı, təmkinli, səbirli olmalıdır... Tərəflərin dediklərini və demək istediklərini, işə aid olmayan uzun və çox zaman yorucu müzakirə və mübahisələri dinləməyi bacarmalıdır. İnandırma istedadına, o cümlədən yaxşı nitq qabiliyyətinə, fikirlərini asanlıqla ifadə etmək və tərəflərlə onlar üçün anlaşılıqlı dildə ünsiyyət qurmaq bacarığına malik olmalıdır».²

Rusiya alimləri xüsusi sənəd – «Kollektiv əmək mübahisəsinə baxılmasına vasitəçi qismində cəlb edilən şəxslər üçün yaddaş kitabçası»³ işləyib hazırlamışlar. Həmin sənəddə də diqqət vasitəçinin şəxsi keyfiyyətlərinə və mübahisə tərəfləri ilə qarşılıqlı fəaliyyətin gedişində davranış etikasına yönəldilir. Tərəflərin vasitəçinin

¹ Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право: Учебник для вузов. М.: Дело 1999, с. 273-274.

² ILO. Conciliation in Industrial Disputes. A Practical Guide. Geneva. 1978. P. 27.

³ Рекомендации Минтруда России от 27 марта 1997 г.

səriştəsini, obyektivliyini, qərəzsiz və müstəqil olduğunu qəbul etmələrinin zəruriliyi vurğulanır.

Vasitəçi həm istehsal şəraitini, həm də tərəflərin qarşılıqlı münasibətlərinin real vəziyyətini təhlil etməyi, özünün təklif və tövsiyələrinin mümkün nəticələrini ətraflı şəkildə qiymətləndirməyi bacarmalıdır. Vasitəçinin öz funksiyalarını səmərəli şəkildə yerinə yetirməsi üçün tərəflərin onun səriştəli, obyektiv, qərəzsiz və vicdanlı olduğunu etiraf etmələri zəruridir.

İş prosesində vasitəçiyə etibar olunmuş məxfi məlumatlar onun tərəfindən yayılmamalı və birbaşa, yaxud dolayı surətdə şəxsi və ya digər mənafeələr baxımından istifadə olunmamalıdır. Danışıklarda kollektiv əmək mübahisəsinin hər bir tərəfinin mövqeyi, onların danışığın gedişində vasitəçiyə məxfi surətdə irəli sürdükləri təkliflər məlumatı vermiş tərəfin, yaxud şəxsin ilkin razılığı olmadan digər tərəfə çatdırılmamalıdır.

Vasitəçi münaqişənin həllinin tərəflər üçün məqbul üsullarını axtarmalı və tərəfləri kompromis axtarmağa həvəsləndirməli, kollektiv əmək mübahisəsini bu mərhələdə bitirməyə çalışmalıdır.

Vasitəçi tərəflərin nümayəndələrindən mükafat, yaxud qiymətli hədiyyələr qəbul etməməlidir.

Vasitəçinin hüquqi statusu bir sıra hüquqları da ehtiva edir. Belə ki, AR ƏM-in 267-ci maddəsinin ikinci hissəsinə görə, «vasitəçi işgötürəndən kollektiv əmək mübahisələrinə aid olan lazımı sənədləri və məlumatları tələb etmək hüququna malikdir».¹ O, həmçinin tərəflərin birgə və ayrıca iclaslarını keçirmək, kollektiv əmək mübahisəsinin həllinə dair öz variantlarını təklif etmək, tərəflərin onun iştirakı ilə qəbul etdikləri qərarı imzalamaq hüququna malikdir.

Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin Kommentariyasının müəlliflərinin fikrincə, AR ƏM-də vasitəçinin

¹ Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı: Qanun, 2010, s. 203.

bütövlükdə hansı hüquqlara malik olması təsbit edilməlidir, eyni zamanda aşağıdakı hüquqların əks etdirilməsi təklif olunur:

– tərəflərin nümayəndələrinin birgə və ayrıca iclaslarının keçirilməsi;

– kollektiv əmək mübahisələrinin həllinin mümkün variantlarını təklif etmək;

– mübahisə tərəfinin onun iştirakı ilə qəbul etdikləri qərarları imzalamaq.¹

Nəzərə alınmalıdır ki, AR ƏM vasitəçinin iştirakı ilə kollektiv əmək mübahisəsinə baxılması proseduru müəyyən etməmişdir. AR ƏM sadəcə onun keçirilmə müddətini (beş iş gününə qədər) və başa çatdırılma formasını (yazılı formada razılaşdırılmış qərarın qəbul edilməsi, yaxud fikir ayrılığı haqqında protokolun tərtib edilməsi) müəyyən edir.

Mübahisəyə baxılması proseduru (qaydasını) kollektiv mübahisənin tərəfləri müstəqil surətdə müəyyən edirlər. Beləliklə, mübahisəyə baxılması proseduru formal xarakter daşımır.²

Bizim fikrimizcə, bu baxımdan AR Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyinin vasitəçinin iştirakı ilə kollektiv əmək mübahisəsinin həlli qaydasını təsbit edən bir neçə tövsiyə xarakterli akt işləyib hazırlaması və qəbul etməsi arzuolunandır.

S.V.Perederin belə hesab edir ki, Rusiyada vasitəçilik proseduru hərəkətlərin təcrübədə təşəkkül tapmış müəyyən ardıcılığıdır. Onu aşağıdakı mərhələlərə ayırmaq olar:

Birinci mərhələ tərəflərdən birinin vasitəçilik proseduru başlamasını və vasitəçinin dəvət, yaxud təyin olunmasını, habelə vasitəçiliyə namizədin seçilməsini ehtiva edir.

¹ Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinin Kommentariyası/Prof. A.M.Qasımovun məsul redaktorluğu ilə. Bakı: Adiloğlu, 2007, s. 812.

² Burada həm müəyyən məziyyətlər, həm də çatışmazlıqlar görmək mümkündür, çünki əlavə fikir ayrılıqları yarana bilər.

İkinci mərhələ vasitəçinin seçilməsini, yaxud təyin olunmasını, habelə kollektiv əmək mübahisəsinə baxılmasına hazırlıq məqsədi daşıyan hərəkətlərin (tədbirlərin) həyata keçirilməsini ehtiva edir.

Üçüncü mərhələ əsas olub, mübahisəyə baxılmasını əhatə edir və bir neçə hissədən ibarətdir.¹

Vasitəçinin rolunun uğuru bunda ifadə olunur ki, tərəflər müəyyən nəticə əldə etsinlər, qarşılıqlı güzəştlər və kompromis yolu ilə razılaşıdırılmış qərar tapa və kollektiv əmək mübahisəsinin tənzimlənməsi haqqında saziş bağlaya bilsinlər. Bu halda protokolda tərəflərin razılaşmasının konkret nəticələri təsbit olunur və mübahisənin həllini tapdığı göstərilir.

Lakin təcrübədə vasitəçi heç də həmişə mübahisəni tam həcmdə tənzimləyə bilmir, çox vaxt əmək kollektivinin bütün tələbləri üzrə deyil, yalnız bir neçə, yaxud hətta bir mühüm tələb üzrə razılıq əldə olunur. Buna görə də fikir ayrılığı haqqında protokolda müsbət nəticənin mütləq təsbitini tapması və barəsində razılığın əldə olunmadığı məsələlərin göstərilməsi zəruridir.

Bu halda da vasitəçinin rolu müsbət qiymətləndirilməlidir, çünki münaqişənin kəskinliyi, prinsipçə, aradan qaldırılmışdır, tərəflər qəti kompromis məqsədilə dialoqu davam etdirə bilirlər.

AR ƏM-in 267-ci maddəsinin dördüncü hissəsində göstərilir: «Təklif olunmuş variantlardan heç biri qəbul edilmədikdə fikir ayrılığı haqqında protokol tərtib edilir».² Bu halda kollektiv əmək mübahisəsi baxılmaq (həll olunmaq) üçün əmək arbitrajına verilir.

Bizim fikrimizcə, AR ƏM-in 267-ci maddəsinin dördüncü hissəsinə aşağıdakı sözlər əlavə edilməlidir: «Fikir ayrılığı haqqında protokol tərtib edilir və kollektiv əmək mübahisəsi əmək arbitrajının baxışına verilir».

¹ Передерин С.В. Процессуально-правовой механизм обеспечения трудовых прав наемных работников. Воронеж, 2003, с. 205-207.

² Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı: Qanun, 2010, s. 203.

Əmək arbitrajı mübahisə tərəflərinə münasibətdə üçüncü orqan olaraq barışıq prosedurunun üçüncü mərhələsini təmsil edir.

Kollektiv əmək mübahisəsinə əmək arbitrajında baxılması qaydası AR ƏM-in 268-ci maddəsi və bəzi digər normativ hüquqi aktlarla tənzimlənir.¹

Əmək arbitrajı kollektiv əmək mübahisəsinə baxılması üzrə müvəqqəti fəaliyyət göstərən orqandır. O, mübahisənin razılaşdırıcı komissiyada və vasitəçinin iştirakı ilə həlli mümkün olmadıqda yaradılır. Beynəlxalq əmək hüququnda, adətən, arbitraj araşdırmasının iki növü fərqləndirilir: könüllü və məcburi. Bu zaman məcburetmə elementləri müəyyən dərəcədə könüllü arbitraj araşdırmasına da xasdır, çünki mübahisəni arbitrajın baxışına vermiş tərəflər, bir qayda olaraq, onun qərarlarını yerinə yetirməyə borcludurlar. İ.Y.Kiselyov yazırdı: «Dünya təcrübəsində könüllü arbitrajın təşkilinin üç növü mövcuddur: həmkarlar ittifaqları və sahibkarlar özləri arbitraj araşdırması mexanizmini yaradır və özləri hakimləri irəli sürürlər; həmkarlar ittifaqları və sahibkarlar dövlət arbitraj orqanından istifadə edirlər; tərəflər dövlət məmurlarından qeyri-rəsmi qaydada arbitrajı həyata keçirməyi xahiş edirlər».²

AR ƏM-in 268-ci maddəsinə müvafiq surətdə yaradılan əmək arbitrajı könüllü arbitraj hesab olunmalıdır.

Əmək arbitrajının könüllü xarakteri ilk növbədə onun yalnız tərəflərin razılaşması əsasında yaradılmasının mümkünliyündə təzahür edir. İşgötürən əmək arbitrajının yaradılmasından yayındıqda, mübahisə işə barışıq prosedurlarının digər metodları ilə tənzimlənmədikdə əmək kollektivi tətıl keçirmək hüququna malikdir (AR ƏM-in 270-ci maddəsinin üçüncü hissəsi). Qanuna görə, mübahisə

¹ Məsələn, bax: AR Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyinin kollegiyasının 25 mart 1999-cu il tarixli 10-1 sayılı Qərarı ilə təsdiqlənmiş Məcburi Arbitraj haqqında Əsasnamə.

² Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право: Учебник для вузов. М.: Дело 1999, с. 276-277.

tərəflərindən birinin iradəsinə zidd surətdə əmək arbitrajının yaradılması və orada mübahisəyə baxılması mümkün deyildir.

Əmək arbitrajı tərəflərin bilavasitə iştirakı ilə yaradılır, onlar əmək arbitrlərini seçirlər. Bu, həm də əmək arbitrajının könüllü xarakterinin təzahürlərindən biridir. Nəhayət, arbitrajın tövsiyələri müstəsna surətdə könüllü qaydada – tərəflər onların yerinə yetirilməsi haqqında xüsusi saziş bağladıqda yerinə yetirilir. Təəssüf ki, qüvvədə olan əmək qanunvericiliyi işçilər (əmək kollektivi) barəsində tövsiyələrin icrasına məcburetmə mexanizmini nəzərdə tutmur. Bununla əlaqədar M.V.Luşnikova və A.M.Luşnikov düzgün fikir söyləmişlər: «Qanunda bərişdirici-vasitəçilik prosedurlarının məcburiliyi bəyan olduğundan, buna müvafiq surətdə tərəflərin həmin qərarlara riayət etməsinin məcburiliyi təsbitini tapmalıdır və tərəflərdən birinin bu vəzifədən yayınması halında tərəflərin həmin qərarı məcburi surətdə icra etməsi təmin olunmalıdır. Bu zaman pozucu tərəfin hüquqi məsuliyyəti mexanizmi deyil, bərişdirici-vasitəçi orqanların qərarlarının həyata keçirilməsi mexanizmi tətbiq olunmalıdır».¹

Müəlliflər problemin həllinin aşağıdakı variantını təklif etmişlər: məhkəmələrə qərarın icrası üzrə icraatın rəsmiləşdirilməsi və yoxlama hüququ verilməlidir.² Eyni zamanda nəzərə alınmalıdır ki, «qanunda sərt prosedur tələblərinin təsbit olunmaması kollektiv əmək mübahisələrinin həlli üçün istifadə olunan bərişdirici prosedurların prinsiplial fərqi olduğundan, əmək arbitrajında mübahisəyə baxılması proseduru məhkəmə baxışı proseduruna bənzəməməlidir».³

¹ Лушникова М.В., Лушников А.М. Очерки теории трудового права. СПб., 2006, с. 795-796.

² Лушникова М.В., Лушников А.М. Очерки теории трудового права. СПб., 2006, с. 796.

³ Нуртдинова А.Ф. Постатейный комментарий к Федеральному закону «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» //Правоведение, 2001, № 12, с. 42-44.

Biz alimlərin yuxarıda göstərilən fikrini bölüşürük. Birincisi, problemin bu tərzdə həllində kollektiv əmək mübahisəsinin həllinin könüllülüüyü kimi universal prinsipə riayət olunur. Özü də AR ƏM barışdırıcı-vasitəçilik prosedurlarının bir-biri ilə bağlı olan üç ardıcıl mərhələsini müəyyən edir. Qanunverici həmçinin mübahisənin həlli üçün mühüm zaman məsafəsi müəyyənləşdirir. Lakin bir sıra hallarda tərəflər barışıq yolları tapmırlar, münaqişə isə davam edir. Lakin münaqişə sonsuzluğa qədər davam edə bilməz, o, həllini tapmalıdır. Aydınadır ki, istər dövlət, istərsə də bütövlükdə cəmiyyət sadəcə müşahidəçi kimi qalmamalıdır, buna görə də münaqişənin həlli vasitələri zəruridir. Bununla əlaqədar belə hesab edirik ki, barışdırıcı-vasitəçilik prosedurlarının realizəsi mexanizminin dəyişdirilməsi və müvafiq normalarla tamamlanması zəruridir.

AR ƏM əmək arbitrajının fəaliyyətini barışdırıcı prosedurlardan biri kimi nəzərdən keçirir, hərçənd, ənənəvi olaraq arbitraj və mübahisələrə arbitrajda baxılması münsiflik araşdırmasına aiddir. Əmək arbitrajında mübahisəyə baxılması münsiflik prosedurundan bununla fərqlənir ki, onun tövsiyələri mübahisə tərəfləri üçün məcburi deyildir (onlar yalnız tövsiyələrin icrası haqqında sazişin bağlanması halında yerinə yetirilir). Digər fərq bundan ibarətdir ki, mübahisə tərəflərinin hətta tövsiyələrin icra olunmaması halında belə məhkəmə orqanlarına müraciət etmək hüququ yoxdur.

AR ƏM əmək arbitrajının yaradılması qaydasını və müddətini müəyyən edir. Onun yaradılmasında işçilərin və işəgötürənlərin mübahisənin həllində maraqlı olan nümayəndələri iştirak edirlər. BƏT-in «Könüllü barışıq və arbitraj haqqında» 92 sayılı Tövsiyəsinin (1951) müddəalarına müvafiq surətdə tərəflərin hər hansı biri təşəbbüs göstərə və mübahisəyə əmək arbitrajında baxışa keçirilməsini təklif edə bilər. Lakin əmək arbitrajını tərəflər birgə yaradırlar. İşəgötürənin iştirakı olmadan əmək arbitrajının formalaşdırılması mümkün deyildir (o, barışdırıcı prosedurların davam etdirilməsindən ya-

yındıqda). Qeyd etmək lazımdır ki, AR ƏM və RF ƏM üzrə arbitraj orqanının formalaşdırılması prosedurlarında fərqlər mövcuddur.

RF ƏM-ə görə, əmək arbitrajının yaradılması üçün xüsusi dövlət orqanına – Kollektiv əmək mübahisəsinin tənzimlənməsi Xidmətinə müraciət zəruridir, çünki bu dövlət orqanı xüsusi olaraq əmək arbitrajının formalaşdırılmasının iştirakçılarında biri kimi göstərilmişdir (RF ƏM-in 404-cü maddəsinin ikinci hissəsi).¹ AR ƏM-in 268-ci maddəsinin ikinci hissəsinə görə, «...əmək arbitrajının tərkibinə mübahisənin nəticəsi ilə maraqlı olmayan şəxslər, icra hakimiyyəti, bələdiyyə orqanlarının nümayəndələri, hüquq, əmək və sosial məsələlər üzrə mütəxəssislər və digər şəxslər daxil edilə bilər».²

Əmək arbitrajı kollektiv əmək mübahisəsinin əmək arbitrajının icraatına verilməsi barədə razılığın əldə edildiyi vaxtdan 5 iş günündən gec olmayaraq tərəflərin birgə qərarı ilə yaradılır (AR ƏM-in 268-ci maddəsinin birinci hissəsi).³ Qanuna müvafiq surətdə aşağıdakı hallarda mübahisəyə əmək arbitrajında baxılmasına keçilə bilər:

1) kollektiv əmək mübahisəsinin tərəflərindən biri razılaşdırıcı komissiyanın yaradılmasında və işində iştirakdan yayındıqda;

2) tərəflər növbəti barışdırıcı prosedur qismində mübahisəyə əmək arbitrajında baxılmasını seçməklə razılaşdırıcı komissiyada razılıq əldə olunmadıqda;

3) razılaşdırıcı komissiyada kollektiv əmək mübahisəsinə baxıldıqdan sonra barışdırıcı prosedurlardan istifadə edilməsi ilə bağlı razılıq əldə olunmadıqda;

¹ Трудовой Кодекс Российской Федерации. М.: Проспект, 2010, с. 178.

² Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı: Qanun, 2010, s. 203.

³ Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı: Qanun, 2010, s. 203.

4) tərəflərin barışdırıcı prosedurları davam etdirməyi qərara alması halında vasitəçilik mərhələsində razılaşıdırılmış qərar əldə olunmadıqda.¹

Konkret mübahisəyə baxılması üzrə əmək arbitrajının tərkibi tərəflərin razılaşması əsasında formalaşır və mübahisə iştirakçılarının etimad və ehtiramını qazanmalıdır, əks təqdirdə onun fəaliyyəti az məhsuldar və səmərəsiz ola bilər.

Əmək arbitrləri qismində tərəflərin seçimi üzrə hər hansı müstəqil mütəxəssis seçilə bilər.

Arbitr qismində yuxarı həmkarlar ittifaqı orqanının, yaxud təsərrüfat təşkilatının rəhbərlərindən istifadə, ən azı, arzuolunmazdır, çünki yuxarı həmkarlar ittifaqı orqanı və yuxarı idarəetmə orqanı onlara tabe subyektlərin əmək mübahisəsinin həllində maraqlı ola bilərlər.

Arbitrin hüquqi vəziyyəti konkret kollektiv əmək mübahisəsinin həlli ilə bağlıdır, yəni müəyyən şəxsləri tərəflər arbitraj araşdırması müddəti üçün arbitr seçirlər.

Əmək arbitrajının tərkibi 3 nəfərdən az olmamalıdır (AR ƏM-in 268-ci maddəsinin ikinci hissəsi). Kollektiv əmək mübahisəsinin həlli dövründə onlar orta qazanc saxlanmaqla əsas işdən azad olunurlar.

Əmək arbitrajı qarışıq əsasda formalaşdırılan barışdırıcı komissiyadan fərqli olaraq müstəqil münəfiq orqanı kimi yaradıldığından onun tərkibinə mübahisədə iştirak edən işçilərin və işəgötürənlərin nümayəndələri daxil ola bilməzlər.

Əmək arbitrajının yaradılması faktı, habelə sədri göstərilməklə onun tərkibi işəgötürənin (işəgötürənlərin) nümayəndələrinin, işçilərinin nümayəndələrinin, kollektiv əmək mübahisələrinin tənzimlənməsi üzrə ərazi orqanının nümayəndələrinin imzaladıqları

¹ Голованов Д.С., Жильцов М.А. Правовое регулирование коллективных трудовых споров. М., 2006, с. 25.

protokolla yazılı formada təsdiqlənir. Qərarda (protokolda) kollektiv əmək mübahisəsinə baxılmasında əmək arbitrlərinin iştirakının şərtlərini həmin əmək arbitrləri, onların çalışdıqları müəssisənin rəhbərləri və kollektiv əmək mübahisələrinin tənzimlənməsi üzrə müvafiq orqanla razılaşdırmaqla əks etdirmək tövsiyə olunur.

Əmək arbitrajının yaradılması ilə eyni vaxtda tərəflər onun iş reqlamentini müəyyən edir və səlahiyyətlərini dəqiqləşdirirlər. Bu məlumatlar da yazılı qərarda əks etdirilir, qərarın imzalanma tarixi əmək arbitrajının yaradılması günü hesab olunur. AR ƏM-in 268-ci maddəsinin dördüncü hissəsində əmək arbitrajında kollektiv əmək mübahisəsinə baxılması üçün müəyyən olunmuş 7 iş günlük müddət həmin gündən hesablanır.

Əmək arbitrajına öz səlahiyyətlərini həyata keçirmək məqsədi ilə onun hüquqi statusundan irəli gələn müvafiq hüquq və vəzifələr verilmişdir. Əmək arbitrajı kollektiv əmək mübahisəsinə dair sənəd və məlumatları almaq, tərəflərin izahatlarını dinləmək və müraciətlərinə baxmaq, kollektiv əmək mübahisəsinin mahiyyəti üzrə tövsiyələr qəbul etmək hüququna malikdir.

Zərurət yarandıqda əmək arbitrajı dövlət hakimiyyəti orqanlarını və yerli özünüidarə orqanlarını kollektiv əmək mübahisəsinin mümkün sosial və siyasi nəticələri barədə məlumatlandırmağa borcludur.

Əmək arbitrajının yaradılması haqqında qərarda qanunvericilikdə təsbitini tapmış səlahiyyətlərdən başqa, bu mübahisənin həlli üçün arbitraja verilən konkret səlahiyyətlər göstərilə bilər. Əmək arbitrajı yaradılarkən razılaşdırılmış qərarda, adətən, onun məqsəd və vəzifələrindən irəli gələn aşağıdakı hüquq və vəzifələri dəqiq təsbitini tapır:

- ekspert, yaxud məsləhətçi, digər ixtisaslı mütəxəssislər cəlb etmək hüququ;

- əmək kollektivinin ayrı-ayrı üzvlərindən və işəgötürənlərdən onların sorğulanması və s. yollarla məlumatlar almaq və sübutlar əldə etmək hüququ;

- tərəflərin nümayəndələrindən əmək arbitrajının qərarlarının əmək kollektivinin nəzərinə çatdırılmasını tələb etmək hüququ;

- kollektiv əmək mübahisəsinin həllinə dair özünün mümkün variantlarını təklif etmək hüququ.

Hər bir arbitr, yaxud arbitrlərin heç olmazsa biri qüvvədə olan əmək qanunvericiliyini və xüsusilə kollektiv əmək mübahisələrinə baxılması proseduru haqqında qanunvericiliyi bilməlidir. O, danışıqlar prosesinin aparılmasının arbitraj metodlarına bələd olmalıdır. Əmək arbitri vəziyyəti təhlil etməyi, öz təklif və tövsiyələrinin mümkün nəticələrini qiymətləndirməyi bacarmalı, kollektiv əmək mübahisəsinə əmək arbitrajında baxış mərhələsində bitirməyə can atmalıdır.

Əmək arbitrajının vəzifələrindən biri ondan ibarətdir ki, tərəflərə istər prosedur məsələləri üzrə, istərsə də barışıq prosesinin mahiyyəti üzrə alternativ həll variantları təklif olunsun.

Əmək arbitrajının (onun tərkibindəki hər bir üzvün) digər vəzifəsi bundan ibarətdir ki, mübahisənin həllində kollektiv əmək mübahisəsi tərəflərinin nümayəndələrinə təzyiq göstərilməsi təcürbəsini istisna edən üsullardan istifadə olunsun. Hər bir əmək arbitrinin onun üzərinə qoyulmuş vəzifələrə vicdanlı yanaşmasının zəruriliyini vurğulamaq vacibdir. Əmək arbitrajı işin bütün materiallarını ətraflı tədqiq etməli, tərəflərin nümayəndələrinin səlahiyyətlərini, yaranmış fikir ayrılıqlarının mahiyyətini yoxlamalı, mümkün olduğu qədər münaqişənin həlli üçün əhəmiyyət kəsb edən bütün halları müəyyənləşdirməlidir.

Əmək arbitrləri barışdırıcı prosedurları həyata keçirərkən dövləti, xidməti və kommərsiya sirlərini qorumağa borcludurlar. Əmək mübahisəsinə baxılması prosesində əmək arbitrlərinə etibar olun-

muş məxfi məlumat yayılmamalı və şəxsi, yaxud digər mənəfə üçün birbaşa və ya dolaylı surətdə istifadə olunmamalıdır.

Hər bir tərəfin nümayəndələrinin yaranmış münaqişənin həlli ilə bağlı əmək arbitrlərinə söylədikləri təkliflər müvafiq məlumatı təqdim etmiş şəxslərin ilkin razılığı olmadan digər tərəfə çatdırılmamalıdır.

Əmək arbitrajının normal işinin təmin edilməsi məqsədilə bina ayrılması, təşkilat texnikası vasitələri və yardımçı heyətlə təminatmə, mütəxəssislərdən məsləhət alındıqda ödəniş məsələsinin həlli və s. zəruridir.

AR ƏM əmək arbitrajlarının fəaliyyətinin maliyyə təminatı məsələlərini tənzimləmir. Bu kimi məsələlər həmin orqan yaradırlarkən ümumi qayda üzrə mübahisə tərəflərinin hesabına həll ediləməlidir.

Bununla yanaşı, BƏT-in «Könüllü arbitraj və barışıq haqqında» 92 sayılı Tövsiyəsinə (1951-ci il) müvafiq surətdə beynəlxalq hüquq normaları nəzərə alınmaqla barışdırıcı prosedur pulsuz olmalıdır.

Arbitraj araşdırması qaydasını (arbitraj orqanının iş reqlamentini) tərəflər müəyyən edirlər, o cümlədən reqlamentlə iclasların keçirildiyi günlər, saatlar və onların müddəti, kollektiv mübahisə tərəflərinin çıxış növbəliliyi, hakimlərin geri çağırılması proseduru və imkanı müəyyən oluna bilər.

AR ƏM-in 268-ci maddəsinin üçüncü-beşinci hissələrinin mənasından arbitraj araşdırması barəsində bir neçə tələb irəli gəlir. Kollektiv əmək mübahisəsinə yalnız tərəflərin nümayəndələrinin iştirakı ilə baxılmalıdır, buna görə də, heç olmazsa, bir tərəf iştirak etmədikdə iclasların keçirilməsi yolverilməzdir.

Digər tələb mübahisə predmetinə aiddir. Əmək arbitrajı konkret mübahisənin həlli üçün yaradılmış barışdırıcı orqan olduğundan və bir qayda olaraq, tərəfləri barışdırmağa çalışan ikinci (bəzən hətta üçüncü) orqan qismində çıxış etdiyindən onun baxışına

yalnız razılaşıdırıcı komissiyanın, yaxud vasitəçinin mübahisə iştirakçıları ilə birgə tərtib etdiyi fikir ayrılığı haqqında protokol çıxarılır. Başqa sözlə, mübahisənin predmetini təşkil edən tərəflərin barəsində razılığa gələ bilmədikləri məsələlərin dairəsi mübahisənin həlli prosesində yalnız müəyyən kompromislərin əldə edilməsi hesabına darala bilər. Təcrübədə belə bir qayda müəyyən olunmuşdur ki, razılaşıdırıcı komissiya tərəfindən baxılmamış tələblər əmək arbitrajında müzakirəyə çıxarılmamalıdır.

Bir daha vurğulayaq ki, əmək arbitrajında mübahisəyə baxılması barışdırıcı prosedurdur, onun məqsədi tərəflərin fikir ayrılıqlarını uzlaşdırmaq və onları razı olduqları qərara gətirməkdir. Buna görə də tərəflərə yalnız arbitrajın tərkibini müstəqil surətdə həll etmək hüququ deyil, həm də mübahisəyə baxılması proseduru (mübahisəyə baxılması rəqlamentini) müəyyən etmək hüququ və nəhayət, əmək arbitrajının qərarlarını yerinə yetirib-yetirməyəcəkləri barədə başlıca məsələni həll etmək hüququ verilmişdir. Qanunvericimiz tövsiyələrin yerinə yetirilməsi haqqında saziş bağlanmasının konkret vaxtını tənzimləmir: tərəflər arbitraj tərəfindən işlənilib hazırlanmış davranış variantını seçməkdə azaddır. Kollektiv əmək mübahisəsinin tənzimlənməsi üzrə əmək arbitrajının qərarı səs çoxluğu ilə qəbul edilir və protokolla rəsmiləşdirilir (AR ƏM-in 268-ci maddəsinin beşinci hissəsi).¹

Qərar işin bütün halları nəzərə alınmaqla, qüvvədə olan qanunvericiliyə və digər normativ hüquqi aktlara müvafiq surətdə qəbul olunur. Qərar yalnız onun yerinə yetirilməsi haqqında yazılı saziş bağlandıqda tərəflər üçün məcburi qüvvə kəsb edir. AR ƏM-in 268-ci maddəsinin altıncı hissəsində göstərilir ki, tərəflər əmək arbitrajının qərarlarının məcburiliyi haqqında qabaqcadan razılığa

¹Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı: Qanun, 2010, s. 204.

gəlmişlərsə, arbitrajın qərarı ilə mübahisə qəti həll olunmuş hesab edilir və mübahisənin davam etdirilməsinə yol verilmir.¹

Tərəflərin müvafiq saziş bağlamaması və əmək arbitrajının tövsiyə xarakterli qərarını yerinə yetirməməsi halında bu barədə protokol tərtib edilir (AR ƏM-in 268-ci maddəsinin beşinci hissəsi), kollektiv əmək mübahisəsi isə həll olunmamış qalır, münafişə davam edir.²

Kollektiv əmək mübahisəsinə baxılmasının arbitraj proseduru barışdırıcı prosedurların üçüncü və sonuncu mərhələsidir. AR ƏM-in 270-ci maddəsinin üçüncü hissəsində göstərilir: «Əgər tərəflər mübahisənin həllinin dinc üsullarından istifadə edəcəkləri barədə razılığa gəlmişlərsə, onda bu üsullarla kollektiv əmək mübahisəsinin həllinə nail olunmadıqda tətillə yol verilir».³

Məcburi arbitraj araşdırması problemi praktik və nəzəri baxımdan aktual əhəmiyyət kəsb edir. Beynəlxalq əmək qanunvericiliyində bu məsələ müəyyən həllini tapsa da, MDB ölkələri, o cümlədən bizim ölkəmiz üçün o, açıqdır, az öyrənilmişdir və cüzi praktikaya malikdir.

Könüllü arbitraj kollektiv əmək mübahisələrinin tənzimlənməsinin ən çox tətbiq edilən növü olduğu halda, məcburi arbitraj yalnız qanunun göstərişinə əsasən tətbiq olunur. Belə ki, məsələn, RF ƏM-in 406-cı maddəsinə görə, «kollektiv əmək mübahisəsinin həlli məqsədilə tətillə keçirilməsinin mümkün olmadığı hallarda əmək arbitrajının yaradılması məcburidir və onun qərarları tərəflər üçün məcburi qüvvəyə malikdir».⁴ Belə hallar RF ƏM-in 433-cü maddəsində sadalanır.

¹ Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı: Qanun, 2010, s. 204.

² Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı: Qanun, 2010, s. 204.

³ Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı: Qanun, 2010, s. 204.

⁴ Трудовой Кодекс Российской Федерации. М.: Проспект, 2010, с. 179.

Məcburi arbitraj yalnız kollektiv əmək mübahisəsinin bir və ya hər iki tərəfinin qanununun birbaşa göstərişi ilə əlaqədar onun tətbiqindən başqa yolu olmadığı hallarda tətbiq olunur.

AR ƏM-in 281-ci maddəsinin birinci hissəsində göstərilir ki, «insanların sağlamlığı və təhlükəsizliyi üçün həyati əhəmiyyət kəsb edən bəzi xidmət sahələrində (xəstəxana bölməsi, elektrik enerjisi təchizatı, su təchizatı, telefon rabitəsi, hava və dəmiryol nəqliyyatını idarəetmə xidməti, yanğından mühafizə xidməti) tətillərin keçirilməsi qadağan edilir. Bu sahələrdə yaranmış kollektiv əmək mübahisəsini tərəflər barışdırıcı üsullarla həll edə bilmədikdə məcburi arbitraj tətbiq edilir».¹ Həmin normanın ikinci hissəsində məcburi arbitrajın yaradılması qaydası tənzimlənir. Məcburi arbitraj müvafiq icra hakimiyyəti orqanı – AR Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi (bundan sonra qısaca olaraq AR ƏƏSMN adlandırılacaqdır) tərəfindən yaradılır və həmin orqanın təsdiqlədiyi Əsasnamə üzrə fəaliyyət göstərir.² Məcburi arbitrajın tərkibi mübahisə tərəflərinin razılaşması əsasında tək sayda – 5 nəfərdən az olmamaqla müəyyən olunur və AR ƏƏSMN tərəfindən təsdiqlənir. Qanunvericinin fikrincə, əmək arbitrajı mübahisəyə sürətli və qərəzsiz baxılmasını təmin etməlidir, məcburi arbitrajın qərarları mübahisədə iştirak edən tərəflər üçün məcburidir və dərhal icra olunmalıdır.³

Məcburi arbitraj haqqında Əsasnamə bütövlükdə AR ƏM-in 281-ci maddəsinin məzmununu təkrarlayır, lakin həm də Məcburi arbitrajın hüquqi statusunu, tərkibini (strukturunu), səlahiyyətlərini, əsas funksiyalarını, məqsəd və vəzifələrini müəyyən edir.

¹Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı: Qanun, 2010, s. 209.

² «Məcburi arbitraj haqqında Əsasnamə» AR ƏƏSMN Kollegiyasının 25 mart 1999-cu il tarixli 10-1 sayılı qərarı ilə təsdiqlənmişdir.

³Bizim fikrimizcə, məntiqi ardıcılıq və hüquq texnikası baxımından AR ƏM-in 281-ci maddəsi AR ƏM-in 268-ci maddəsindən («Kollektiv əmək mübahisəsinə əmək arbitrajında baxılması») dərhal sonra gəlməlidir.

Məcburi arbitrajın sədri onun tərkibinə daxil olan arbitrlər sırasından açıq səsvermə yolu ilə səs çoxluğu ilə seçilir. Məcburi arbitraj xüsusi daimi orqana – katibliyə malikdir. O, hüquqşünasdan və əmək məsələləri üzrə mütəxəssislərdən ibarətdir. Katib və katibliyin digər üzvləri AR ƏƏSMN tərəfindən təyin olunur.

Katiblik aşağıdakı funksiyaları yerinə yetirir:

1) Məcburi arbitrajın tərkibini müəyyən edir və mübahisə edən tərəflərlə razılaşdırır;

2) Məcburi arbitrajın iş vaxtını (iş qrafikini) müəyyən edir və bu barədə kollektiv əmək mübahisəsinin tərəflərinə məlumat verir;

3) Məcburi arbitrajın iclaslarının təşkilini və texniki təminatını, onların protokollaşdırılmasını və çoxaldılmasını, digər sənədlərin çoxaldılmasını və arbitraj araşdırmasının iştirakçılarında və dövlət orqanlarına çatdırılmasını həyata keçirir;

4) Məcburi arbitrajın qərarlarını tərəflərə çatdırır.

Katiblik öz fəaliyyətində AR əmək və əhalinin sosial müdafiəsi nazirinə tabedir və nazirliyin maddi-texniki imkanlarından istifadə etmək, müvafiq strukturların mütəxəssisləri ilə məsləhətləşmələr aparmaq hüququna malikdir. O, 10 iş günündən gec olmayaraq kollektiv əmək mübahisəsinin baxılmaq üçün nazirliyə daxil olmuş materialları ilə tanış olur. Tərəflərlə razılaşdırma əsasında Məcburi arbitrajın say tərkibini müəyyən edir və təsdiqlənmək üçün AR Əmək və əhalinin sosial müdafiəsi nazirinə təqdim edir.

Məcburi arbitrajın tərkibi daimi deyildir və hər bir kollektiv əmək mübahisəsi üçün məxsusi olaraq yaradılır. İ.Y.Kiselyov qeyd edirdi ki, bəzi Qərb ölkələrində əmək arbitrajları həm müvəqqəti, həm də daimi ola bilər.¹

Əsasnaməyə görə, Məcburi arbitrajın tərkibi icra hakimiyyəti orqanlarının, konsernlərin, şirkətlərin, həmkarlar ittifaqı təşkilatla-

¹Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право: Учебник. М.: Дело, 1999, с. 277.

rının, işəgötürən birliklərinin, elmi təşkilatların, özəl qurumların, assosiasiyaların və digər müəssisə və təşkilatların nümayəndələrindən formalaşdırıla bilər.

Əsasnamənin 2.8-ci bəndinə müvafiq surətdə Məcburi arbitrajda kollektiv əmək mübahisəsinə baxılarkən tərəflərin hər birinin iki nümayəndəsi iştirak edə bilər, tərəflərin nümayəndələri mübahisəyə baxılması zamanı çıxış etmək hüququna malikdir. Əsasnamədə həmçinin göstərilir ki, iştirak edən arbitrlər tək sayda olmalıdır.

Məcburi arbitraj kollektiv əmək mübahisəsi üzrə qərarı səs çoxluğu ilə qəbul edir. Qərar mütləq surətdə arbitrajda iştirak etmiş arbitrlər tərəfindən imzalanır.

Məcburi arbitraj kollektiv əmək mübahisəsinə dair qərarı ona baxışın başlandığı gündən etibarən bir aydan gec olmamaqla çıxarmağa borcludur. Kollektiv əmək mübahisəsinin tərəfləri isə Məcburi arbitrajın qəbul etdiyi qərarı yerinə yetirməyə borcludur.

Əsasnamənin 3-cü bölməsində arbitrlərin hüquqi statusu, onların hüquq və təminatları, habelə onlara verilən yüksək tələblər, o cümlədən mənəvi-əxlaqi tələblər müəyyən olunur:

a) Azərbaycan Respublikasının vətəndaşı olma;

b) dövlətə qarşı siyasi fəaliyyətə görə və maddi (əmlak) məsuliyyətə cəlbətmə ilə əlaqədar məhkumluğun olmaması (bəraət hallarından başqa);

c) arbitr icra hakimiyyəti orqanlarında və həmkarlar ittifaqı təşkilatlarında yüksək, rəhbər vəzifə tutmamalıdır;

ç) ali hüquqi, iqtisadi, yaxud humanitar təhsil və bu sahələrdə azı 5 illik iş stajı, yüksək ixtisas dərəcəsi və mübahisənin nəticəsində maraqlı olmama.

Kollektiv əmək mübahisəsinə baxarkən Məcburi arbitrajın arbitrləri mübahisə tərəflərindən müvafiq sənədləri tələb etmək hüququna malikdir. Arbitrlərin hər biri baxılan kollektiv əmək mübahisəsinin mahiyyəti ilə bağlı olan hər hansı məsələni çıxarmaq hü-

ququna malikdir. İşəgötürənlər Məcburi arbitraja arbitr seçilmiş işçiləri kollektiv əmək mübahisəsinə baxıldığı günlərdə vəzifələrinin icrasından azad etmək hüququna malikdir. Məcburi arbitrajın arbitrlərinin arbitrajda iştirakı dövründə onların iş yeri üzrə orta aylıq əmək haqqı saxlanılır.

AR əmək və əhalinin sosial müdafiəsi nazirinin təqdimatı ilə Məcburi arbitrajın işində fəal iştirak edən arbitrlərə iş yeri üzrə aylıq vəzifə maaşı həcmində birdəfəlik mükafat verilə bilər.

Rusiya Federasiyasının bir sıra subyektlərində daimi əsasda əmək arbitrajlarının yaradılması təcrübəsi müəyyən elmi və praktik maraq doğurur. Daimi əsasda Əmək arbitrajı Moskvada, Moldova Respublikasında, Penza vilayətində və s. yaradılmışdır.¹

Barişdırıcı prosedurların nəticəsini kollektiv əmək mübahisəsinin həlli üzrə tərəflər üçün yalnız onların mübahisəyə xitam verilməsi barədə yazılı saziş bağlamaları halında məcburi olan qərarların (tövsiyələrin) qəbul olunması təşkil edir. Məcburi arbitrajın qərarı mübahisə tərəfləri üçün məcburidir və onlar tətillə keçirmək hüququna malik deyildir. Qərarların (tövsiyələrin) yerinə yetirilməsi haqqında yazılı sazişin olmaması əmək kollektivinə tətillə keçirmək hüququ verir.

5.3. Tətillə hüququ: anlayışı, əsas əlamətləri və hüquqi tənzimlənməsi

5.3.1. Tətillə hüququ anlayışı və əsas əlamətləri

Tarixi qanunauyğunluqlar elə təşəkkül tapmışdır ki, maddəli işçilər sinfi lap əvvəldən öz mənafelərini kollektiv etirazlar formasında, yəni müxtəlif növ kollektiv aksiyalar şəklində müdafiə etməyə başlamışlar. Sənaye kapitalının təşəkkülünün və inkişafının nəticəsi

¹ Голованов Д.С., Жильцов М.А. Правовое регулирование коллективных трудовых споров. М., 2006, с. 28-30.

kimi meydana çıxmış müzdlü əmək təcridən ictimai əlaqələrin adətən, əmək münasibətləri, müasir dövrdə isə sosial-əmək münasibətləri adlandırılan yeni tipinin meydana çıxmasına təkan vermişdir. Vaxtilə K.Marks kapitalistlərlə müzdlü işçilər arasında qarşılıqlı münasibətləri təhlil edərək yazırdı: «İstehsal vasitələri, mülkiyyətçilərinin mənafeələrinin və müzdlü işçilərin mənafeələrinin eyniyyət təşkil etməsi haqqında fikirlər, əslində, kapital və müzdlü əməyin eyni münasibətin iki tərəfi olduğunu ifadə edir. Müzdlü fəhlə müzdlü fəhlə olaraq qaldıqca onun taleyi kapitaldan asılıdır».¹

Tarixdən müzdlü işçilərin kollektiv hərəkətlərinin cinayət əməli hesab olunduğu, yəni cinayət kimi tövsif olunduğu, tətillərdə iştirak etmiş şəxslərin cinayət məsuliyyətinə cəlb olunduğu çoxlu fakt məlumdur. Yalnız müəyyən tarixi dövr keçdikdən sonra ictimai münasibətlərdə və insanların şüurunda demokratik başlanğıcların təcridi inkişafı, habelə təbii hüquq doktrinasının təsdiqi, insan və vətəndaşın əsas hüquq və azadlıqlarının ayrılmaz hüquqlar kimi təfsiri və bir sıra digər doktrinaların, məsələn, «insani simaya malik kapitalizm» və digər nəzəriyyələrin yayılması nəticəsində müzdlü işçilər sinfinin tətillə hüququ tanınmışdır.

Qeyd etmək maraqlıdır ki, BƏT-in sənədlərində tətillə hüququ təsbitini tapmamışdır. Lakin BMT-nin 1966-cı il tarixli İqtisadi, sosial və mədəni hüquqlar haqqında Beynəlxalq Paktında (8-ci maddə) onu imzalamış ölkələrin tətillə hüququnu təmin etmək vəzifəsi göstərilir:

a) hər bir şəxsin öz iqtisadi və sosial maraqlarını həyata keçirmək və müdafiə etmək üçün həmkarlar ittifaqları yaratmaq və müvafiq təşkilatın qaydalarını gözləmək şərti ilə onlara daxil olmaq hüququ. Həmin hüquqdan istifadə olunmasına qanunda nəzərdə tutulandan və demokratik cəmiyyətdə dövlət təhlükəsizliyinin, yaxud ictimai asayi-

¹ Маркс К., Энгельс Ф. Наемный труд и капитал. Соч. Т.6, с. 445.

şin və yaxud başqalarının hüquq və azadlıqlarının qorunması üçün zəruri olanlardan əlavə heç bir məhdudiyət qoyulmamalıdır;

b) həmkarlar ittifaqlarının milli federasiyalar və konfederasiyalar yaratmaq və axıncıların beynəlxalq həmkarlar ittifaqları təşkilatları yaratmaq, yaxud onlara qoşulmaq hüququ;

c) həmkarlar ittifaqlarının qanunla nəzərdə tutulmuş və demokratik cəmiyyətdə dövlət təhlükəsizliyi və ictimai asayişin qorunması məqsədilə olan məhdudiyətlərdən başqa heç bir məhdudiyət olmadan fəaliyyət göstərmək hüququ;

ç) hər bir ölkənin qanunlarına uyğun şəkildə keçirilməklə tətill hüququ¹.

Bu maddə Silahlı Qüvvələrə, polisə və dövlət idarəetmə orqanlarına daxil olan şəxslərin bu hüquqlardan istifadə etmələrinə qanuni məhdudiyətlərin qoyulmasına maneə törətmir.²

Hazırda tətill hüququ dünyanın əksər demokratik dövlətlərinin, o cümlədən MDB ölkələrinin konstitusiyalarında təsbitini tapmışdır.

Kollektiv əmək mübahisəsinin həlli üsulu kimi işçilərin tətill hüququ AR Konstitusiyasının 36-cı maddəsində təsbitini tapmışdır: «Hər kəsin təkbaşına və ya başqaları ilə birlikdə tətill etmək hüququ vardır».³ Həmin maddənin ikinci hissəsində yazılır ki, «əmək müqaviləsi əsasında işləyənlərin tətill hüququ yalnız qanunla nəzərdə tutulmuş hallarda məhdudlaşdırıla bilər».⁴ Azərbaycan Respublikasının Silahlı Qüvvələrində və digər silahlı birləşmələrində xidmət edən hərbi qulluqçular və mülki şəxslər tətill edə bilməzlər».⁵

¹ İqtisadi, sosial və mədəni hüquqlar haqqında Beynəlxalq Pakt. Bakı: Qanun, 2006, s. 6.

² Гернтон Б., Оберо а., Гидо Г. Принципы МОТ, касающиеся права на забастовку/Международный обзор труда. Т. 137, № 3-4, 1998, М., 2000, с. 65.

³ Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası. Bakı: Qanun, 2009, s. 14.

⁴ Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası. Bakı: Qanun, 2009, s. 14-15.

⁵ «Həmkarlar ittifaqları haqqında» Azərbaycan Respublikasının Qanunu. Bakı: Qanun, 2005, s.16.

Həmin maddənin üçüncü hissəsində isə göstərilir ki, «fərdi və kollektiv əmək mübahisələri qanunla müəyyənləşdirilmiş qaydada həll olunur».¹

«Həmkarlar ittifaqları haqqında» AR Qanununun 19-cu maddəsinə müvafiq surətdə tətıl keçirilməsi və təşkili hüququna Azərbaycan Respublikasının həmkarlar ittifaqı təşkilatları da malikdir.²

Əmək hüququ sahəsində görkəmli alim olan London Universitetinin professoru Kann-Froynd qeyd edirdi: «Tətıl hüququ iqtisadi cəhətdən daha zəif tərəfə xüsusi olaraq verilmiş imtiyaz kimi başa düşülməlidir».³

Qeyd etmək lazımdır ki, faktiki cəhətdən realizə olunmadan belə tətıl hüququnun mövcudluğunun özü çox mühüm profilaktik funksiyanı yerinə yetirir, ən azı işəgötürənlər tərəfindən muzzdu işçilərin əmək hüquqlarının ciddi, yaxud kobud pozuntularının qarşısının alınmasına təkan verir.

Hakim iqtisadi qüvvə kimi işəgötürənin çıxış etdiyi bazar şəraitində əməli həyatda tətıl hüququ bəzən işçilərin mənafeclərinin müdafiəsinin yeganə üsuluna çevrilir, muzzdu işçilər tətilin köməyi ilə dövlət hakimiyyətinin daim əldə edilməsinə can atdığı və qanunvericilikdə bu və ya digər dərəcədə təsbitini tapan pozulmuş pariteti bərpa edirlər. Təsadüfi deyil ki, Y.A.Tixomirov qeyd edirdi ki, ümumi hakimiyyət (ümumi hüquq) «şüar kimi cəmiyyətdə ahəngdarlıq və həmrəyliyin, şəxsiyyətin, kollektivlərin, birliklərin və bütövlükdə cəmiyyətin mənafeclər balansının, dövlətin və onun institutlarının sabitliyinin, iqtisadi və sosial inkişafın əsaslarının davamlılığının təmin edilməsinə əsaslanır».⁴

¹ Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası. Bakı: Qanun, 2009, s. 15

² «Həmkarlar ittifaqları haqqında» Azərbaycan Respublikasının Qanunu. Bakı: Qanun, 2005, s.7.

³ O.Kahn-Freud/Introduction "Labour Relations and the Law". London, 1965, p.15.

⁴ Тихомиров Ю.А. Публичное право: Учебник. М., 1995, с. 31-33.

Elmi ədəbiyyatda və MDB ölkələrinin qanunvericiliyində, beynəlxalq əmək hüququnda və inkişaf etmiş bazar iqtisadiyyatına malik xarici dövlətlərin qanunvericiliyində tətillə anlayışının ən müxtəlif təriflərinə rast gəlmək mümkündür.

Adi anlamda tətillə müzdlu işçilər kollektivi tərəfindən özlərinin, ilk növbədə, iqtisadi məqsədlərinə çatmaq məqsədilə işin kollektiv surətdə dayandırılması kimi izah olunur. L.S.Tal bir qrup fəhlənin müəssisəni, idarəni əmək şərtlərinin yaxşılaşdırılmasına razılaşımağa vadar etmək məqsədi ilə işi kollektiv surətdə dayandırmasını tətillə adlandırırdı.¹

İqtisad və hüquq lüğətində deyilir: «Tətillə – işçilərin bir hissəsinin işəgötürəni güzəştə getməyə və əməkhaqqını artırmağa, iş gününün müddətini azaltmağa, əmək şəraitini yaxşılaşdırmağa vadar etməyə cəhd göstərmək üçün işləməkdən mütəşəkkil surətdə imtinasıdır».²

Qeyd etmək lazımdır ki, demək olar, əmək qanunvericiliyi sahəsində mütəxəssis olan bütün alimlər tətillə problemlərini öyrənərkən göstərirlər ki, tətillə işçilərin bağlanmış əmək müqaviləsi üzrə əmək vəzifələrinin icrasına xitam verməsidir.

Tətillə anlayışının qanunvericilikdə işlənilib hazırlanmış normativ (rəsmi, yaxud leqal) təriflərini tədqiq etməzdən əvvəl beynəlxalq əmək hüququna qısa ekskurs etməyə dəyər. Bəzi ölkələrin qanunvericiliyinin müəyyən müddələrinin təhlili müəllifə belə bir ümumiləşdirilmiş nəticəyə gəlməyə imkan verir ki, tətillərin izahında iki əsas yanaşmanı fərqləndirmək zəruridir: geniş və dar.

Tətillə anlayışının geniş aspekti üçün xarakterik cəhət bundan ibarətdir ki, onun məzmununa kollektiv əmək mübahisələri, həm iqtisadi tipli mənafeələr haqqında mübahisələr, həm də pozulmuş hüquq haqqında mübahisələr daxil edilir. Belə ki, məsələn, Qırğızıstan Res-

¹ Таль Л.С. Очерки промышленного рабочего права. М., 1918, с. 167.

² Экономический и юридический словарь. М., 2004, с. 227.

publikası Əmək Məcəlləsinin «Kollektiv əmək mübahisələri» adlı 43-cü fəslin 428-ci maddəsinin məzmunundan belə bir nəticə çıxır ki, həmin fəslin əhatə dairəsi yalnız kollektiv əmək mübahisələri məsələlərini deyil, həm də qüvvədə olan əmək haqqında qanunvericiliyin tətbiqi ilə bağlı məsələləri əhatə edir.¹ Heç şübhəsiz, kollektiv əmək mübahisəsi predmetinin belə geniş izahı tətlin geniş anlayışı haqqında məntiqi nəticəyə gətirib çıxarır.

«Əmək və menecment münasibətləri haqqında» 1947-ci il tarixli ABŞ Qanunu sahibkarların ayrı-ayrı işçilər barəsində həyata keçirdiyi «vicdansız əmək təcrübəsi»nə qarşı yönəlmiş tətillərdən söz açır. Tətillər dedikdə işgötürənin aşağıdakı hərəkətlərdən birini törətməsi başa düşülür:

- a) işçilərin kollektiv müqavilə bağlamaq hüququna müdaxilə;
- b) həmkarlar ittifaqına təzyiq göstərmə, yaxud ona rəhbərliyi ələ keçirməyə cəhd etmə;
- c) həmkarlar ittifaqının fəaliyyətində iştiraka görə işə qəbul və işdən çıxarma zamanı işçilər barəsində ayrı-seçkilik və s.²

Bəzi Avropa dövlətlərində (Çexiya, Bolqarıstan, Macarıstan, Polşa) qanunvericiliklə həmrəylik tətillərinə icazə verilir. Belə ki, məsələn, Çexiya qanunvericiliyinə görə, həmrəylik tətili elan etmiş işçilərin işgötürəninin təsərrüfat əlaqələri baxımından tətillər keçirən digər müəssisənin işçilərinin tələblərinin təmin edilməsinə təsir göstərə biləcəyi hallarda tətillər mümkündür. Polşada da «sahibkarlar qanunsuz hərəkətlərə əl atdıqda, tərəflər arasında danışıqlara və vasi-təçiliyə maneçilik törətdikdə, yaxud sahibkar mübahisədə işçilərin mənafeələrini müdafiə edən həmkarlar ittifaqı nümayəndəsini işdən çıxardıqda» həmrəylik tətilləri mümkündür.³

¹ Трудовой Кодекс Кыргызской Республики. Бишкек, с. 275-276.

² Киселев И.Я. Правовое регулирование труда в государствах Центральной и Восточной Европы//Труд за рубежом, 1999, № 3, с. 122.

³ Киселев И.Я. Правовое регулирование труда в государствах Центральной и Восточной Европы//Труд за рубежом, 1999, № 3, с. 122.

Bəzi Rusiya alimləri də tətilin geniş anlayışı mövqeyində dururlar. Belə ki, S.Y.Çuça kollektiv əmək mübahisələrinin tərəfi qismində əmək fəaliyyətini birgə həyata keçirən işçilərin (briqada, təşkilatın bölməsi) çıxış etdikləri fərdi mübahisələri aid edir.¹

Demək lazımdır ki, kollektiv əmək mübahisələrinin həllinin beynəlxalq təcrübəsinə belə hallar məlumdur. Belə ki, Fransanın məhkəmə təcrübəsi həmin tələblərin digər işçilərin tələbləri ilə bağlı olması halında bəzən müddətli işçilərin fərdi tələblərinin dəstəklənməsinə yönəlmiş tətilləri qanunsuz hesab edir.²

A.A.Solovyov belə hesab edir ki, «tətil» anlayışına işçilərin əmək vəzifələrinin tam, yaxud qismən icrasından hər hansı müvəqqəti imtinasını daxil etmək zəruridir.³

Beləliklə, alimlərin və qanunvericiliyin tətillərin tərifinə fərqli yanaşması, onların tətbiq sərhədlərinin ifrat genişliyi tətillərin bir çox növlərini fərqləndirməyə imkan vermişdir. Dünya təcrübəsində tətilin müxtəlif növlərinə rast gəlmək mümkündür: «oturaq», «sürüşən», sırf qaydalar üzrə (təlimatlara riayət etməklə) iş, iş sürətinin ləngidilməsi və s.

Tətil anlayışının dar ləqal (rəsmi) tərfi RF ƏM-in 398-ci maddəsində təsbitini tapmışdır: «Tətil işçilərin kollektiv əmək mübahisəsinin həlli məqsədilə əmək vəzifələrinin (tam, yaxud qismən) icrasından müvəqqəti könüllü imtinasıdır».⁴

AR ƏM-in 3-cü maddəsinin yeddinci bəndində isə tətil anlayışının aşağıdakı normativ izahı verilir: «Kollektiv və fərdi əmək mübahisəsini həll etmək məqsədi ilə işçilərin (işçinin) müvəqqəti

¹ Чуца С.Ю. Коллективные трудовые споры в Российской Федерации. Омск, 1997, с. 18.

² Баглай М.В. Законодательство США в борьбе с забастовочным движением. М., 1960, с. 44.

³ Соловьев А.А. Забастовка или саботаж? //Хозяйство и право, 1997, № 10, с. 136; Трудовые споры. Разрешение в комиссиях и судах в 2007 г. М., 2007, с. 125-128.

⁴ Трудовой Кодекс Российской Федерации. М.: Проспект, 2010, с. 176.

olaraq öz əmək funksiyasının icrasından tam və ya qismən könüllü imtina etməsidir».¹

İqtibas gətirilən hər iki tərif bir-birindən xeyli fərqlənir. Birinci tərif dar formatlı təriflərə aid olduğu halda, qanunvericimizin təklif etdiyi tərif geniş və spesifik xarakter daşıyır. Beynəlxalq əmək qanunvericiliyinə və elminə tətillərin belə tərifləri məlum deyildir. Dünyanın hər bir dövləti kimi, suveren hakimiyyətə malik dövlətimiz də, onun fikrincə, düzgün olan anlayışı ifadə etmək imkanına və hüququna malikdir.

Nəzərə almaq zəruridir ki, normativ təriflər obyektiv reallığı və cəmiyyətin ümdə tələblərini kifayət qədər dəqiq əks etdirməli, ən başlıcası, işləməli, yəni təcrübədə tətbiq olunmalıdır. Unutmaq olmaz ki, qloballaşan dünya birliyi müvafiq hüquqi ifadə, yəni qloballaşan hüquq tələb edir. Təəssüf ki, dövlətimiz milli qanunvericiliyi işləyib hazırlayarkən bu prosesə hçç də həmişə qoşulmur.

V.Z.Əliyeva AR ƏM-in 3-cü maddəsinin on yeddinci bəndinə əsaslanaraq göstərir ki, tətili aşağıdakı əlamətlərlə xarakterizə etmək olar:

- işçilərin öz əmək vəzifələrini yerinə yetirməkdən imtina etməsi ilə istehsal prosesinin tam və ya qismən dayandırılması;
- əmək vəzifələrinin yerinə yetirilməsindən imtina edilməsi ilə əlaqədar işçilərin razılaşdırılmış hərəkətlərinin mövcudluğu.²

Tətilin qanunvericimiz tərəfindən təklif olunmuş tərifinə qayıdaq və onun əmək haqqında beynəlxalq aktlarla nə dərəcədə uzlaşdığına diqqət yetirək. Başqa sözlə, həmin anlayışın BƏT konsepsiyasına uyğun gəlib-gəlməməsi sualını cavablandırmağa çalışaq.

BƏT-in mövqeyinə və mövcud beynəlxalq təcrübəyə əsasən, tətilin tövsifedici əlamətləri aşağıdakılardan ibarətdir:

¹ Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı: Qanun, 2010, s. 41.

² Əliyeva V.Z. Vətəndaşların tətillə hüququ və onun konstitusion əsasları / Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi məqalələr məcmuəsi, 8-ci buraxılış. Bakı: Adiloğlu, 2004, s. 156.

1) işçilərin işin icrasından (əmək vəzifələrinin yerinə yetirilməsindən) kollektiv surətdə (kütləvi, yaxud qrup şəklində) imtina etməsi;

2) işə xitam verilməsinin müvəqqəti xarakteri (işə müəyyən müddət xitam verilməsi);

3) könüllü xarakteri (heç kim tətildə iştiraka, yaxud tətildə iştirakdan imtinaya məcbur edilə bilməz);

4) mübahisənin həlli məqsədinin mövcudluğu;

5) tətilin yalnız son tədbir kimi keçirilməsi.

Bütün yuxarıda göstərilən əlamətlərin (onları klassik, yəni tətillərin anlayışının bütün məlum elmi təriflərinə xas olan əlamətlər adlandırmaq olar) rolunu və əhəmiyyətini təhlil etmədən, tətillərin kollektiv xarakteri, yaxud kollektiv təbiəti kimi əlamətini izah etməyə cəhd göstərək. Vurğulamaq vacibdir ki, kollektivçilik prinsipi ənənəvi surətdə və tarixən əksər demokratik dövlətlərdə, o cümlədən BƏT-in bəyannamə və konvensiyalarında kollektiv müqavilə razılaşmaları sistemi kimi sosial tərəfdaşlıq münasibətlərinin ən mühüm şərti qismində nəzərdən keçirilir. Bununla əlaqədar tətillə mübarizə üsulu, sənfi sülhün əsasını təşkil edən sosial tərəfdaşlıq münasibətləri sisteminin özünəməxsus müdafiə vasitəsi kimi xarakterizə etmək olar.

Beləliklə, kollektivçilik prinsipi tətillə anlayışını təşkil edən əsas əlamətlərdən birinə çevrilir. Obrazlı surətdə ifadə etsək, tətillə «xəstə»ni müalicə etməyə kömək göstərən cərrah skalpeli ilə müqayisə etmək olar, bu halda xəstə qismində sosial tərəfdaşlıq münasibətləri sistemi çıxış edir. Kollektivçilik prinsipi əmək münasibətlərinin təbiətinə immanent surətdə xasdır və ondan irəli gəlir.

BƏT tərəfindən dəfələrlə qeyd olunduğu kimi, maddəli əmək işçilərinin bir sıra fərdi hüquqları, o cümlədən iş vaxtı müddətinin məhdudlaşdırılması hüququ, yaxud sosial sığorta (sosial müdafiə) məsələləri yalnız işçilərin kollektiv səyləri ilə realizə və müdafiə olunduqda əhəmiyyət kəsb edir.

Mübahisənin həlli üsulu kimi qanunvericiliyimizdə təsbitini tapmış fərdi tətillə hüququnun səmərəsi aşağıdır. Bizim fikrimizcə, belə bir fakt aşkardır ki, dövlətimizdə fərdi əmək mübahisələrinin həlli üçün səmərəli həll mexanizmi yaradılmışdır. İlk növbədə müvafiq məhkəmə qaydası sərt, səmərəli və demokratik prosedurlar çərçivəsində cərəyan edir. Fərdi tətillə özünün mahiyyəti etibarilə səmərəli ola bilməz, o, işəgötürənə böyük əməli (maddi, yaxud mənəvi) ziyan vura bilməz. İşəgötürən belə tətillə hərəkətlərinə soyuq və hətta etinasız yanaşa bilər. İşçinin özü üçün olduqca xoşagəlməz nəticələr yarana bilər. Birincisi, münasibətlər pozulur. İkincisi, tətillə işçinin özü üçün bütün mənfi nəticələrlə birlikdə qanunsuz hesab oluna bilər. Təsədüfi deyil ki, təkbəşinə tətillə faktları ölkə ictimaiyyətinə və mətbuatına məlum deyildir.

Tətillə əksər elmi təriflərində əksini tapmış ikinci mühüm əlamət müzdli işçilərin tətillərdə iştirakının (yaxud iştirak etməməsinin) könüllü xarakteridir. Qanunvericiliyimiz tətillərdə iştirak hüququ ilə bağlı iradə ifadəsinin azadlığını bəyan edir. Bununla əlaqədar işəgötürənlərin tətildə iştirak etməyi qərara almış işçilərə hədə-qorxu gəlməsi yolverilməzdir. Ümumi qaydaya görə, işə çıxmağa mane olmaq məqsədilə piketlərin keçirilməsi də qadağandır.

Yuxarıda sadalanan ən mühüm əlamətləri, habelə tətillə leqal tərifini (AR ƏM-in 3-cü maddəsinin on yeddinci bəndi) nəzərə almaqla, tətillə aşağıdakı tərifini təklif etmək olar: «Tətillə işçilərin kollektiv əmək mübahisəsinin həlli məqsədilə özlərinin adi əmək funksiyalarının icrasından müvəqqəti könüllü imtinasıdır».

Beləliklə, biz kollektiv əmək mübahisələri anlayışının rəsmi tərifinin (AR ƏM-in 3-cü maddəsinin on yeddinci bəndi) «fərdi əmək mübahisələri» sözlərini əmək haqqında beynəlxalq hüquq aktlarına – BƏT-in konvensiya və tövsiyələrinə və beynəlxalq qanunvericilik təcrübəsinə uyğun gəlmədiyinə görə çıxarıyıq.

Biz yuxarıda gösrərilən tərifi AR ƏM-ə daxil edərək, onun 3-cü maddəsinin on yeddinci bəndini dəyişdirməyi təklif edirik.

Ümumiləşdirilmiş şəkildə danışsaq, tətillərin əsas funksional rolu onun rəsmi təriflərindən (anlayışlarından) irəli gəlir. Bu, ilk növbədə, mizdlu əmək işçilərinin iqtisadi mənafeələrinin müdafiəsi, habelə qanunvericilikdə (Konstitusiya səviyyəsində) mizdlu işçilərin tətillə keçirmək hüququnun təsbitidir.

Tətillər həmişə önəmli profilaktik funksiya yerinə yetirir. İşgötürən sosial tərəfdaş olaraq digər tərəf – işçilərin əmək kollektivi kimi kollektiv əmək razılaşmalarının şərtlərini yerinə yetirməyə borcludur. Əmək kollektivinin vəziyyətini əhəmiyyətli dərəcədə pisləşdirməklə öhdəliklərin icra olunmaması, yaxud lazımcasına icra olunmaması kollektiv əmək mübahisəsinin yaranması üçün əsas qismində çıxış etməklə artıb tətillə keçə bilər. İ.Y.Kiselyov yazırdı: «Tətillə hüququ kollektiv müqavilələr sisteminin sağlam inkişafının və əmək və əmək münasibətləri sahəsində yaranmış fikir ayrılıqlarının ağılabatan həllinin ən mühüm ilkin şərti kimi nəzərdən keçirilir».¹ Lakin tətillə sosial tərəfdaşlıq kontekstində nəzərdən keçirərkən tətillərin səbəblərini yalnız sosial tərəfdaşlıq prizmasından nəzərdən keçirmək olmaz.

Belə yanaşma işçilərin tətillə hüququnu xeyli daraltmış olardı. Buna baxmayaraq, sosial tərəfdaşlıq sırf hüquqi kateqoriya kimi deyil, daha geniş sosial-iqtisadi kateqoriya kimi nəzərdən keçirildikdə tətillə işgötürənlərin sosial sülhün şərtlərini pozması kimi izahı tamamilə qanunauyğun və elmi cəhətdən əsaslandırılmış olardı.²

Bizim fikrimizcə, sosial tərəfdaşlıq konsepsiyası çərçivəsində tətillə, A.M.Kurennoyun göstərdiyi kimi, «təcavüzkar hərəkətlər»

¹ Киселев И.Я. Зарубежное трудовое право: Учебник. М., 1998, с. 156-162.

² Михеев В.А. Основы социального партнерства: теория и практика. М., 2001, с.110.

aid etmək düzgün deyildir.¹ Təsadüfi deyil ki, Qərb ölkələrində tətillərin hüququ həmkarlar ittifaqlarında birləşmək hüququ ilə sıx surətdə bağlanır.

Biz İ.Y.Kiselyovun belə bir fikrini bölüşürük ki, «sahibkarların və muzzdlu işçilərin mənafeələrinin obyektiv surətdə yaranan və rəsmən tanınan münafişələri mövcud olmaqla, tətillərin hüququnun tanınması və hüquqla təsbit olunmuş müəyyən çərçivələr daxilində tətillərə yol verilməsi Qərbdə xüsusi mülkiyyətə, azad sahibkarlığa və bazar iqtisadiyyatına əsaslanan cəmiyyətin normal fəaliyyətinin zəruri şərtləri hesab olunur».²

Tətillərin hüququnun mahiyyəti və sosial təyinatı əsas prinsiplər sisteminin köməyi ilə açıqlana bilər. Qərb ölkələrinin və Rusiyanın bir sıra görkəmli alimlərinin çoxsaylı və fərqli yanaşmalarının dərin və hərtərəfli təhlili əsasında M.V.Luşnikova və A.M.Luşnikov tətillərin hüququnun prinsiplərinin müasir sistemini işləyib hazırlamışlar. Həmin alimlərin fikrincə, tətillərin hüququnun əsas prinsiplərinin əsas konsepsiyası, yaxud sistemi aşağıdakıları ehtiva edir:

1) bu hüquqdan məhrum olan dövlət qulluğu, həyatı əhəmiyyətli xidmətlər sahəsində çalışan işçilər və kəskin milli böhran halları istisna olmaqla, işçilərə və onların təşkilatlarına verilən əsas kollektiv hüquq kimi tətillərin hüququnun tanınması;

2) tətillərin hüququ yalnız qanuni tətillər barəsində qüvvədədir, onlar:

a) qanuni məqsədlər güdürlər;

b) qanuni mübarizə vasitələrini ehtiva edir;

c) keçirilmə prosedurlarına riayət edirlər;

3) tətillərin hüququ, məcburi arbitraj halları istisna olmaqla, tətillərin elan edilənə qədər, bir qayda olaraq, könüllü barışıq, vasitəçilik və arbitraj prosedurlarından istifadə olunmasını nəzərdə tutur;

¹ Куренной А.М. Практический комментарий к законодательству о трудовых спорах. М., 2000.

² Кислев И.Я. Зарубежное трудовое право: Учебник. М., 1998, с. 156.

- 4) tətıl hüququnun təminatlılığı;
- 5) tətıl yalnız məhkəmənin qərarı ilə qanunsuz hesab oluna bilər;
- 6) tətıl hüququ lokaut hüququ ilə tarazlaşdırıla bilər.¹

AR ƏM-in 43-cü fəslinin normativ materiyası əsasında aşağıda həmin müddəaları nəzərdən keçirəcək və onların hüquqi və sosial mahiyyətini təhlil edəcəyik.

5.3.2. Tətillərin təşkili və keçirilməsinin qüvvədə olan qaydası

Dünya dövlətlərinin əksəriyyəti maddəli işçilərin əmək kollektivlərinin tətıl hüququnu onların hüquq və mənafelərinin təmin və müdafiə edilməsi üçün mühüm və çox səmərəli vasitəsi kimi nəzərdən keçirir. İqtisadi, sosial və mədəni hüquqlar haqqında Beynəlxalq Pakt dövlətlərin üzərinə özlərinin konstitusiyaları və qüvvədə olan milli qanunvericiliyi çərçivəsində tətıl hüququnun realizəsini təmin etmək öhdəliyini qoyur.

Konstitusion tətıl hüququnun realizəsi heç də sadə iş deyildir və bu hüququn hüdudsuz şəkildə həyata keçirilməsi təhlükəli nəticələr verə bilər. Demək olar ki, həmişə işəgötürənə nəzərəçarpan maddi (əmlak) ziyan vurulur, bəzən işçilər əməyin ödənilməsi ilə bağlı ciddi itkilərə uğrayırlar, bir qayda olaraq, dövlətin təhlükəsizliyinə ziyan yetirilir, bəzən bütövlükdə cəmiyyətin normal fəaliyyəti pozulur. «Kortəbii», «qeyri-rəsmi», yaxud «icazəsiz» tətillər xüsusilə böyük ziyan vurur. Eyni zamanda, tarixi təcrübə göstərir ki, müəyyən qaydalar çərçivəsində tətıl hüququ-

¹ Лушникова М.В., Лушников А.М. Очерки теории трудового права. СПб., 2006, с. 801.

nun həyata keçirilməsi sosial ədalətin bərqərar edilməsi, sosial gərginliyin, narazılığın aradan qaldırılması baxımından zəruridir.

1989-1990-cı illərdə mürəkkəb keçid dövründə Azərbaycanın müəssisələrində tətillər dalğası keçmişdir. Z.H.Sadiqov qeyd edir ki, həmin dövrdə Bakı zərgərləri, Gəncə fəhlələri, «Suraxanı-neft» NQÇİ-nin fəhlələri, Xırdalan Pivə Zavodunun fəhlələri və bəzi digər müəssisələrin işçiləri tətillər etmişlər.¹ Həmin tətillərin əsas səbəbini əməkhaqqının azlığı, onun ödənilməsinin gecikdirilməsi, pis əmək şəraiti, inflyasiya, işçilərin kütləvi ixtisarlara, kütləvi işdənçıxarmalar, o cümlədən çoxlu qanunsuz işdənçıxarmalar və s. təşkil etmişdir.

Lakin qeyd etmək lazımdır ki, 2000-2007-ci illəri əhatə edən müasir sosioloji sorğular muzzdlu işçilərin vəziyyətinin lazımi səviyyədə olmamasına baxmayaraq, AR ərazisində tətillər keçirilmədiyini göstərir.

Bir çox Qərb mütəxəssisləri və alimləri bildirirlər ki, dövlətin tətillərin keçirilməsi proseduru, yəni onların qanunla müəyyən edilmiş qaydaya riayət olunmaqla həyata keçirilməsini düzgün idarə etməsi nəticəsində belə tətillər cəmiyyəti zəiflətmir, əksinə, mövcud ictimai sistemi möhkəmləndirir, onu daha çevik edir, geniş xalq kütlələri arasında həmrəylik yaradır və nəticədə sistem demokratiklik və sosial ədalət keyfiyyətləri kəsb edir.²

Bu baxımdan tətillin elan edilməsi faktı çox mühüm əhəmiyyət kəsb edir. Tətili sırf hüquqi baxımdan nəzərdən keçirərək və onun bir çox pafoslu xarakteristikalarını kənara qoyaraq, ilk növbədə, hüquqi faktların xüsusi növü kimi qanuni tətilləri öyrən-

¹ Садыков З.Г. Трудовые споры и порядок их разрешения: Учебное пособие. Баку: Ганун, 2000. с.86-87.

² Киселев И.Я. Зарубежное трудовое право. М., 1998. с. 156.

məyə cəhd göstərək. Bununla əlaqədar tətilin təşkilinin və keçirilməsinin qüvvədə olan qanunvericiliklə müəyyən olunmuş qaydasını (AR ƏM-in 270-ci maddəsi) təhlil edək. Qanunvericimiz tətilin keçirilməsinin başlanması anına, tətilin elan edilməsi vaxtına özünəməxsus və hətta ziddiyyətli şəkildə yanaşır.

Belə ki, AR ƏM-in 270-ci maddəsinin ikinci hissəsində deyilir: «Kollektiv əmək mübahisəsi yarandığı vaxtdan işçilərin və ya həmkarlar ittifaqı təşkilatının tətil etmək hüququ əmələ gəlir».¹ Lakin artıq həmin maddənin üçüncü hissəsində tətil elan edilməsi üçün başqa hüquqi fakt, başqa hüquqi əsas təsbit olunur: «Əgər tərəflər mübahisənin həllinin dinc üsullarından istifadə edəcəkləri barədə razılığa gəlmişlərsə, onda bu üsullarla kollektiv əmək mübahisəsinin həllinə nail olunmadıqda tətilə yol verilir».² Qanunun iqtibas gətirilən müddəası tətilin elan edilməsinin ikinci əsası, yaxud ikinci hüquqi faktı və ya tətilin başlanma anı kimi nəzərdən keçirilə bilər. Daha sonra həmin maddədə göstərilir: «İşgötürən mübahisənin barışdırıcı üsullarla həllini əsassız olaraq uzatdıqda habelə barışdırıcı üsullarla əldə edilmiş razılaşmaları yerinə yetirmədikdə əmək kollektivinin, həmkarlar ittifaqı orqanının birbaşa tətil keçirmək hüququ yaranır».³

Qanunun göstərilən müddəasında tətilin elan edilməsi və keçirilməsi üçün əsas qismində çıxış edə biləcək iki müstəqil hüquqi fakt aydın surətdə nəzərə çarpır. Birincisi, barışdırıcı prosedurlardan istifadə nəticəsində əldə olunmuş qərarın icrasının əsassız surətdə uzadılması faktı, ikincisi, işgötürənin əldə edil-

¹ Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı: Qanun, 2010, s. 204.

² Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı: Qanun, 2010, s.204.

³ Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı: Qanun, 2010, s.204.

miş razılaşmanın şərtlərin lazımı surətdə icra etməməsi faktı nəzərdə tutulur.

Müəllif AR ƏM-in 270-ci maddəsinin ikinci hissəsinə qarşı ciddi etirazlara malikdir. Bizim fikrimizcə, o, sağlam düşüncəyə, ilk növbədə işəgötürənlə mizdlu işçilər kollektivi arasında körpü yaradan sosial tərəfdaşlıq münasibətləri prinsipinə ziddir.

BƏT-in və digər beynəlxalq təşkilatların bu məsələyə dair mövqeyini də nəzərə almaq zəruridir. Belə ki, məsələn, BƏT-in 92 saylı Tövsiyəsində barışıq haqqında danışıqların aparılması, yaxud mübahisəyə arbitraj məhkəmələri tərəfindən baxılması müddətində tətillərdən imtinanın zəruriliyi birbaşa göstərilir. Halbuki elmi ədəbiyyatda fərqli mövqe mövcuddur.

Məsələn, V.A.Safonov «Kollektiv əmək mübahisələri: nəzəriyyə və təcrübi problemləri» mövzusunda müdafiə etdiyi namizədlik dissertasiyasında göstərir ki, Rusiya qanunvericiliyi ilə nəzərdə tutulmuş bütün barışdırıcı prosedurlar başa çatdıqdan sonra tətıl keçirilməsi qaydası kifayət qədər əsaslandırılmamışdır. Qanunvericinin barışdırıcı prosedurundan istifadə halları istisna olmaqla, əmək mübahisəsinin istənilən anında işçilərin tətıl hüququnun realizəsi imkanını müəyyən etməsi arzuolunandır.¹ Müəllif öz mövqeyini aşağıdakı kimi əsaslandırır.

Birincisi, tətıl barışdırıcı prosedurların bir hissəsi olub, həmin sosial instituta xas məqsədlərə məhz danışıqlar prosedurunun gedişində çata bilər. İkincisi, Rusiya üçün yeni olan bu ictimai təzahürün kifayət qədər inkişaf etmədiyi və çox vaxt işçiləri qanunsuz hərəkətlərdən çəkəndirməyə qadir olmayan həmkarlar ittifaqlarının kifayət qədər güc və təcrübəyə malik olmadığı bir şərait-

¹ Сафонов В.А. Коллективные трудовые споры: проблемы теории и практики. Дис...канд.юр.наук. СПб., 2000, с. 183.

də tətillər elan edilənə qədər bütün barışdırıcı prosedurlardan keçmənin məcburiliyinin təsbiti və tətillərin keçirilməsi məsələsinin həllinin süni surətdə uzadılması ciddi qanun pozuntularına və praktik olaraq tətillər institutunun qeyri-iddia xarakterli əmək mübahisəsinin həlli institutundan ayrı düşməsinə gətirib çıxarır.¹

V.A.Safonovun bəzi dəlilləri tamamilə ədalətlidir və xüsusilə həmkarlar ittifaqları barəsində diqqətəlayiqdir, çünki bu təşkilatlar bəzən işəgötürən və işçilər arasında münasibətlərin gərginləşdiyi şəraitdə düzgün və çevik hərəkət edə bilmirlər, bəzən isə qapalı formada işəgötürənin tərəfində durur, onunla sövdələşməyə gedirlər.

Buna baxmayaraq, bizim fikrimizcə, müəllif tətillərin dağıdıcı nəticələrini lazımınca dəyərləndirmir. Tətillərin keçirilməsinin sadələşdirilmiş qaydası yolverilməzdir. Kollektiv əmək mübahisəsinin həllinin əsasında ağlabatan kompromis və sağlam düşüncə durmalıdır. Biz BƏT-in, digər beynəlxalq təşkilatların belə bir ümumi konsepsiyasını dəstəkləyirik ki, tətillərin elan edilməsindən və keçirilməsindən əvvəl barışdırıcı prosedurların bütün mərhələləri gəlməlidir. Bundan başqa, AR ƏM və RF ƏM-də tətillərin xüsusi növü – xəbərdarlıq tətili təsbitini tapmışdır (AR ƏM-in 273-cü maddəsi və RF ƏM-in 410-cu maddəsi).

Xəbərdarlıq tətili özünəməxsus aksiya olub, bir növ, işəgötürənə əmək kollektivinin güzəştə getmək niyyətində olmadığını göstərir. AR ƏM-in 273-cü maddəsinə əsasən, xəbərdarlıq tətili kollektiv əmək mübahisəsinin həllinin istənilən mərhələsində elan oluna bilər. Həmin maddəyə görə, xəbərdarlıq tətili bir saatdan artıq olmamalıdır. Xəbərdarlıq tətili haqqında qərar işçilərin

¹ Сафонов В.А. Коллективные трудовые споры: проблемы теории и практики. Дис...канд.юр.наук. СПб., 2000, с. 183.

ümumi yığıncağı, yaxud konfransı və ya həmkarlar ittifaqı təşkilatı tərəfindən qəbul olunur. İşçilərin nümayəndəli orqanı tətillə başlanmadan azı üç gün əvvəl işəgötürəni yazılı formada xəbərdar edir. İşəgötürənin yazılı şəkildə xəbərdar edilməsi tətillin mənfəət nəticələrini azaltmaq, minimuma endirmək məqsədi güdür. Bizim fikrimizcə, AR ƏM-in 273-cü maddəsinin kontekstinə əsasən, xəbərdarlıq tətillə bərişdirici prosedurlar prosesində bir dəfədən çox elan oluna bilməz.

Beləliklə, AR ƏM-in 270-ci maddəsinin tətillin kollektiv əmək mübahisəsinin yaranması anından etibarən elan edilə bilməsi haqqında ikinci hissəsinin təyinatını AR ƏM-in 273-cü maddəsinin məzmunu ilə müqayisə etdikdə vurğulaya bilərik ki, AR ƏM-in 270-ci maddəsinin ikinci hissəsində təsbitini tapmış normativ müddəadan imtina olunmalıdır.

AR ƏM-in 271-ci maddəsinə müvafiq surətdə tətillə keçirilməsi haqqında qərar işçilərin yığıncağında (konfransında) və yaxud həmkarlar ittifaqı təşkilatı (birliyi) tərəfindən bu Məcəllənin 262-ci maddəsinin qaydalarına əməl edilməklə qəbul edilir.¹ Bizim fikrimizcə, AR ƏM-in 271-ci maddəsinə ikinci hissə əlavə olunaraq, 262-ci maddənin ikinci hissəsində təsbitini tapmış qayda konkretləşdirilməlidir.

Qeyd etmək lazımdır ki, RF ƏM-də bu məsələ özünün xeyli fərqli həllini tapmışdır. Belə ki, 410-cu maddənin ikinci hissəsinə görə, «həmin işəgötürənin işçilərinin həmkarlar ittifaqının (həmkarlar ittifaqı birliyinin) elan etdiyi tətildə iştirak etməsi haqqında qərar həmin işəgötürənin işçilərinin yığıncağı (konfransı) tərəfindən bərişdirici prosedurlar keçirilmədən qəbul olunur».² Belə alı-

¹ Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı: Qanun, 2010, s. 205.

² Трудовой Кодекс Российской Федерации. М.: Проспект, 2010, с.1 80.

nır ki, faktiki qüvvədə olan qanunvericiliklə Rusiyada həmkarlar ittifaqları tətıl keçirmək hüququndan məhrumdur, onlar yalnız təşkilatlarda və əlahiddə struktur bölmələrində barışdırıcı prosedurların keçirilməsi üzrə fəaliyyəti əlaqələndirə və işçilərin ifadə etdikləri kollektiv tələblərin təmin edilməsi üçün son üsul kimi tətıl keçirilməsini tövsiyə edə bilərlər. Bir sıra Avropa dövlətlərinin qanunvericiliyi və təcrübəsi təsdiqləyir ki, hüquqi cəhətdən həmkarlar ittifaqlarının tətıl hüququ təsbitini tapmışdır (Almaniya, Yunanıstan, İngiltərə, Portuqaliya və s.).

Biz Rusiya qanunvericisinin belə bir yanaşmasını daha düzgün sayırıq ki, tətıl hüququ özünün sosial-iqtisadi təbiəti etibarilə əmək kollektivlərinin hüququ, yəni kollektiv hüquqdur. Məlum olduğu kimi, həmkarlar ittifaqı təşkilatlarının üzvləri heç də həmişə bu və ya digər müəssisədə əmək kollektivinin əksəriyyətini təşkil etmir. Bəzi müəssisələrdə bir deyil, iki və daha çox həmkarlar ittifaqı təşkilatı fəaliyyət göstərir.

Həmkarlar ittifaqı hərəkatının tarixindən məlumdur ki, «cib həmkarlar ittifaqları», xəyanət halları mövcud olmuş, bəzi həmkarlar ittifaqlarının rəhbərləri işəgötürənlərlə sövdələşməyə getmiş, bəzən işəgötürənlər onları satın almışlar. Bu dəlilləri nəzərə alaraq Rusiya qanunvericisinin tətılın keçirilib-keçirilməməsi ilə bağlı son sözün əmək kollektivinə verilməsi barədə mövqeyini daha məqbul hesab edirik.

İşçilərin yığıncağı (konfransı) istər əsas, istərsə də xəbərdarlıq tətılının keçirilməsi məsələsini həll etmək səlahiyyətinə malikdir, qərar işçilərin (konfrans nümayəndələrinin) səs çoxluğu ilə qəbul olunur (AR ƏM-in 262-ci maddəsinin ikinci hissəsi). İşəgötürən mütləq yazılı şəkildə xəbərdar edilməlidir, özü də AR ƏM-in 272-ci maddəsinə əsasən, xəbərdarlıq tətılın başlanmasına

ən gecə 10 gün qalmış və yazılı şəkildə edilməlidir. Tətil keçirilməsi üçün xüsusi rəhbər orqan – tətil komitəsi yaradılır. Tətil komitəsinin üzvləri əmək kollektivinin ümumi yığıncağında (konfransında) seçilir, yaxud həmkarlar ittifaqı orqanının qərarı ilə yaradılır.

Tətil komitəsinin tətil elan edilməsi haqqında qərarında tətilin keçirilməsinə əsas yaratmış fikir ayrılıqlarının siyahısı verilməlidir. Yalnız tətilin tarixinin və başlanma vaxtının deyil, həm də onun müddətinin, habelə tətildə iştirak edən şəxslərin təxmini sayının göstərilməsi arzuolunandır. Həmçinin barışdırıcı prosedurları davam etdirmək səlahiyyətinə malik şəxslərin siyahısı, tətilin keçirilməsi müddətində müəssisədə (ayrı-ayrı iş yerlərində) yerinə yetirilməsi məcburi olan zəruri işlərin siyahısı göstərilməlidir.

Tətil komitəsinin əsas səlahiyyətləri qanunla ətraflı surətdə tənzimlənir. Belə ki, tətilin keçirilməsi prosesində tətil komitəsi işçilərin ümumi yığıncağını (konfransını) keçirmək, işəgötürəndən işçilərin mənafeələrinə toxunan məsələlərə dair zəruri məlumat almaq, mübahisəli məsələlərə dair rəy hazırlanması üçün mütəxəssislər cəlb etmək hüququna malikdir. Tətil komitəsi tətili müvəqqəti surətdə dayandırmaq hüququna malikdir, bu zaman işəgötürən azı 3 gün qabaqcadan tətilin yenidən başlanması haqqında xəbərdar edilməlidir.

AR ƏM-in 274-cü maddəsinin dördüncü hissəsinə görə, tətil komitəsi aşağıdakı vəzifələri yerinə yetirir:

a) işəgötürənlə danışıqları davam etdirir;

b) işəgötürənin və ya onların nümayəndələrinin, habelə tətildən imtina etmiş işçilərin sərbəst surətdə müəssisəyə (iş yerinə) gəlib-getmələrinə mane olan, bu şəxslərin sağlamlığına qəsd

edən, şərəf və ləyaqətini alçaldan hərəkətlərin müəyyən edilmiş qaydada qarşısını alır;

c) işəgötürənin nümayəndələri ilə birlikdə müəssisənin əmlakının mühafizəsini təşkil edir;

ç) tətıl fondu yaradılmışsa, onun idarəçiliyini həyata keçirir;

d) tətıl fondunun vəsaitlərinin xərclənməsi barədə əmək kollektivi və ya həmkarlar ittifaqları orqanı qarşısında hesabat verir.¹

Demək lazımdır ki, qanunvericimiz tətıl komitəsinə müəyyən «fəaliyyət azadlığı» verir. Qanunvericilik tətıl keçirilməsinin dəqiq forma və prosedurlarını müəyyən etmir, məsələn, tətılçilər müəssisəyə gəlib iş yerlərində olmalıdır, yoxsa sadəcə müəssisənin ərazisində olmalı, müəssisədən kənarında müəyyən yerdə toplaşmalıdır, yoxsa evdə qala bilərlər? Qanun tətıl komitəsinin fəaliyyətini, onun yerləşdiyi yeri, iş saatlarını, müəssisədə növbətçi qismində tətılçilərin nümayəndələrinin olub-olmadığını da ətraflı surətdə tənzimləmir.

Tarixi təcrübədən tətıl keçirilməsinin müxtəlif formaları məlumdur. L.N.Anisimov və A.L.Anisimovanın fikrincə, tətillərin iki əsas forması – «istehsalat tətili» (bu zaman tətılçilər vaxtın əsas hissəsini təşkilatın istehsal və inzibati binalarında keçirirlər) və «ev tətili» (bu zaman tətılçilər hər gün səhər görüşür, tətilə başçılıq edən orqandan lazımi məlumatları alır, zəruri məsələləri müzakirə edir və evlərinə dağılışırlar) daha geniş yayılmışdır.²

Artıq qeyd etdiyimiz kimi, AR ƏM-də tətillərin forması məsələsi həllini tapmamışdır, yalnız tətilin işin tam, yaxud qismən dayandırılması ilə bağlı olması göstərilmişdir.

¹ Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı: Qanun, 2010, s. 206.

² Анисимов Л.Н., Анисимова А.Л. Трудовые договоры. Трудовые споры. М., 2002, с. 279.

Sonuncuya misal kimi italyan təttilini, yaxud qaydalar üzrə işi göstərmək olar.

Bu təttil növündə işçilər işi dayandırmır, özlərinin əmək vəzifələrini müəyyən edilmiş texnoloji qaydalara müvafiq surətdə yerinə yetirməyə başlayırlar, bunun nəticəsində normal istehsal prosesi əngəllənir. A.F.Nurtdinovanın fikrincə, belə iş, yəni «sırf qaydalar üzrə iş» Rusiya qanunvericiliyi baxımından təttil hesab oluna bilməz, çünki bu halda işçilər əmək vəzifələrinin yerinə yetirilməsindən imtina etmirlər, əksinə, bütün mövcud qayda və təlimatlara dəqiq riayət edirlər.¹

Digər alimlər əks fikirdədirlər. Belə ki, RF ƏM-in kommentariyasının müəllifləri hesab edirlər ki, italyan təttil tipi özünün mahiyyəti etibarilə işçilərin əmək vəzifələrinin icrasından qismən imtinası olub, qanunvericiliyə uyğun surətdə təttil kimi tövsif edilməlidir.²

V.K.Mironov qeyd edir ki, Şərqi Avropa ölkələrində simvolik tətillər məlumdur. Belə təttil iş dayandırılmadan etiraz nişanları, plakatları və s. gəzdirilməsi, yaxud quraşdırılması yolu ilə keçirilir.³ Əmək qanunvericiliyimizdə təttilə verilən leqal tərif əsas götürüldükdə belə aksiyanı, sözün əsl mənasında, təttil adlandıрмаq çətindir, çünki onun əsas əlaməti olan işin dayandırılması yoxdur.

Bizim fikrimizcə, belə kollektiv aksiya tamamilə qanunauyğundur, çünki öz-özlüyündə o, işgötürənə heç bir ziyan vurmur,

¹ Нуртдинова А.Ф. Комментарий к Закону о порядке разрешения коллективных трудовых споров. М., 2001, с.28.

² Комментарий к Трудовому Кодексу Российской Федерации / Отв.ред. Ю.П.Орловский. М., 2005, с. 409.

³ Миронов В.К. Право на забастовку новый институт трудового права стран Восточной Европы//Вестник Московского университета. Серия 11. Право, 1998, № 2, с. 55-61.

eyni zamanda, işçilərin daha qətiyyətli hərəkətlərə – tətillə keçməyə hazır olduğunu işəgötürənə nümayiş etdirir. Müəyyən mənada simvolik tətillər AR ƏM-in 277-ci maddəsinin («Tətillilərin sərbəst toplaşmaq hüququ») müddəalarını xatırladır, lakin onların məqsədləri fərqlidir. AR ƏM-in 277-ci maddəsinin birinci hissəsinə görə, «iş davam etdirən işçilərin əmək funksiyasını yerinə yetirmələrinə mane olmadan tətillilər iş yerində və ya bilavasitə müəssisənin yaxınlığında sərbəst toplaşaraq danışıqların gedişini müzakirə etmək, mitinqlər və digər kütləvi tədbirlər keçirmək hüququna malikdirlər».¹

AR ƏM-də işçilərin əmək vəzifələrinin yerinə yetirilməsindən imtina edərək və özlərinin iş yerində qalaraq işəgötürənin istehsalın bərpası məqsədilə kənar işçi qüvvəsi, yəni başqa fəhlələr cəlb etmək hüququna malik olub-olmaması aydın surətdə göstərilir (oturaq tətillər). Bu tətillər forması da AR ƏM-də dəqiq və birmənalı həllini tapmamışdır. Bir tərəfdən, həmin maddədə «oturaq» tətillilərin yerinə müvəqqəti işçilər cəlb etməyə qadağan qoyulmamışdır (işəgötürənin bu məqsədlə müddətli müqavilə bağlamaq hüququnun olub-olmaması göstərilməmişdir). Bu, münaqişəyə səbəb ola bilər. BƏT-in Birləşmə Azadlığı Komitəsi yalnız tətillilərin qanunla qadağan edildiyi təşkilatlarda qanunsuz tətillər keçirildikdə, yaxud ümummilli böhran təhlükəsi yarandıqda tətillilərin başqa işçilərlə əvəzlənməsi mümkün hesab edilir.²

Qanuni tətildə iştirak edən şəxslərin yerinə başqa işçilərin iş qəbul edilməsi tətillər hüququnun və həmkarlar ittifaqlarının öz hüquqlarını həyata keçirmək azadlığının pozulması hesab edilir.³

¹ Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı: Qanun, 2010, s. 207.

² Свобода объединения: дайджест решений и принципов, сформулированных Комитетом по свободе объединения МОТ. Женева, 1996.

³ Свобода объединения и коллективные переговоры. Женева, 1994.

Məlumdur ki, bəzi Avropa ölkələrində həmrəylik tətillərinə yol verilir (Çexiya, Bolqarıstan, Macarıstan və s.). Çexiya qanunvericiliyinə görə, bu tətillər təsərrüfat əlaqələri baxımından həmrəylik tətilləri elan etmiş işçilərin işəgötürəninin tətillər keçirən digər müəssisənin işçilərinin tələblərinin təmin edilməsinə təsir göstərə bilməsi halında mümkündür. Polşa qanunvericiliyinə görə, həmrəylik tətilləri yalnız tətillər hüququna malik olmayan işçilərin tələblərinə dəstək vermək məqsədilə elan oluna bilər.¹

Həmrəylik tətillərinin keçirilməsi AR ƏM-də nəzərdə tutulmamışdır. Lakin bu məsələyə formal baxımdan yanaşmasaq, tətillərdən əvvəl kollektiv əmək mübahisəsinin həlli üzrə barışdırıcı prosedurun gəlməli olduğu əsas götürüldükdə həmrəylik tətilləri Rusiyada da qanunsuz hesab oluna bilər.

AR ƏM-ə görə, tətillər elan etmək üçün barışdırıcı prosedurlar məcburi deyildir (270-ci maddənin ikinci hissəsi). Qanunvericiliyimiz həmrəylik tətillərinin birbaşa qadağan olunmasını təsbit etmədiyindən, belə tətillər qanunazidd sayıla bilməz və buna görə də onlara yol verilir. Lakin Rusiya müəlliflərinin fikrincə, bu məsələnin qanunvericilik qaydasında daha dəqiq həllinin vaxtı çatmışdır. Həmrəylik tətillərinin ya birbaşa qanunda göstərilməklə qadağan edilməsi, ya da onların mümkün hesab edilməsi və belə tətillərin elan edilməsinin xüsusiyyətlərinin təsbiti zəruridir.² Fikrimizcə, bizim qanunverici də belə bir dilemmayı həll etməlidir.

¹ Миронов В.К. Право на забастовку новый институт трудового права стран Восточной Европы// Вестник Московского Университета, серия.11. Право, 1998, № 2, с. 56-58.

² Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А. Практика применения законодательства о труде. М., 2000, с.77.

Yuxarıda yalnız Avropa dövlətlərində tez-tez rast gəlinən bəzi tətill formalarının xarakteristikasını verməyə çalışdıq, lakin əslində dünyada tətillərin köməyi ilə əmək münaqişələrinin (kollektiv əmək mübahisələrinin) həllinin bir çox forma və növləri mövcuddur. Vaxtilə İ.Y.Kiselyovun işləyib hazırladığı sistem tətillərin müasir formaları və növləri haqqında bütöv təsəvvür yaradır.

Lakin tətillərin forma və növləri yuxarıda qeyd olunan sxemlə tükənmir. Belə ki, RF ƏM-ə kommentariyalardan birinin müəllifləri tətillin özünəməxsus növlərinə fasiləli və dairəvi tətillərə ayrılan qismən tətilləri də aid edirlər. Qismən tətillər işin eyni vaxtda fasiləsiz dayandırılmasına deyil, işdən imtinanın işin icrası dövrləri ilə strateji cəhətdən uzlaşdırılmasına yönəlmişdir. Fasiləli tətillər bütün işçilərin işi qısa müddətə dayandırmasından, dairəvi tətillər isə tətillin maliyyə yükünü mümkün qədər çox sayda işçi arasında bölmək və işəgötürənə mümkün qədər böyük maddi ziyan vurmaq üçün növbə ilə müəyyən qrupların işi dayandırmasından ibarətdir. Dairəvi tətillər, həmçinin, işçilərin müəyyən kateqoriyalarının tətill etdiyi şaquli və müəssisənin müəyyən bölmələrinin tətill etdiyi üfüqi tətillərə ayrılır.¹ Beləliklə, tətill keçirilməsinin strategiyası və taktikası müxtəlifdir, bir çox forma və növlərdə təzahür edir.

Lakin tətill komitəsinin və işəgötürənin səlahiyyətləri ilə bağlı daha konkret məsələlərə qayıdaq.

Tətillin gedişində tərəflərin və müvafiq orqanların vəzifələri AR ƏM-in 275-ci maddəsində təsbitini tapmışdır. Lakin birincisi, qanun müəyyən edir ki, tətillin keçirildiyi dövrdə tərəflər kollek-

¹ Комментарий к Трудовому Кодексу Российской Федерации /Отв.ред. Ю.П.Орловский. М., 2005, с. 786-787.

tiv əmək mübahisələrinin həlli üçün danışıqları davam etdirməyə borcludurlar. Tətil zamanı işəgötürən, icra hakimiyyəti, bələdiyyə orqanları, tətil komitəsi, həmkarlar ittifaqı təşkilatı ictimai asayişin və fiziki şəxslərin əmlaklarının qorunmasını təmin etməyə, həmçinin insanların həyatına və sağlamlığına bilavasitə təhlükə yarada biləcək maşın, qurğu və avadanlığın fasiləsiz işinin təmin edilməsi üçün onlardan asılı olan bütün tədbirləri görməyə borcludurlar. Həmin maddənin üçüncü hissəsində deyilir: «Tərəflərin razılığı ilə, tətilin uzun müddət davam etdirilməsi nəticəsində insanların təhlükəsizliyi, sağlamlığı üçün təhlükə yaranarsa, bu təhlükənin qarşısını almaq üçün, habelə cəmiyyətin mühüm həyatı marağı ilə bağlı olan müəssisələrdə tətil keçirildiyi zaman minimum zəruri işlərin (xidmətlərin) aparılması təmin edilməlidir».¹

Minimum zəruri işlər (xidmətlər) tərəflərin razılaşması əsasında tətil başlanana qədər tətil elan olunması haqqında qərarın qəbul edilməsi anından etibarən müəyyən olunur.

Qeyd etmək lazımdır ki, razılaşmanın işlənib hazırlanmasında yerli icra hakimiyyəti orqanının, yaxud yerli özünüidarə orqanının iştirakı məcburidir. Həmin orqanlar marağı olmayan vətəndaşların hüquqlarının tətilin keçirildiyi dövrdə pozulmaması məqsədilə danışıqlarda iştirak edirlər. Buna görə də minimum zəruri işlərin (xidmətlərin) müəyyən edilməsi məsələsinin həllində onlara geniş səlahiyyətlər verilmişdir. Tərəflər razılığa gəlmədikdə yerli icra hakimiyyəti, yaxud yerli özünüidarə orqanı müstəqil surətdə zəruri işlərin (xidmətlərin) siyahısını və şərtlərini müəyyən edir və bunu öz qərarı ilə rəsmiləşdirir. Həmin andan etibarən belə sənəddə göstərilmiş işlərin (xidmətlərin) həcmi və onların

¹Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı: Qanun, 2010, s. 207.

yerinə yetirilməsi qaydası (rejimi) tətıl elan etmiş işçilər üçün məcburi xarakter daşıyır.

Tətildə iştirak etməyi qərara almış, lakin minimum zəruri işləri (xidmətləri) yerinə yetirən işçilər təminatlardan istifadə edirlər. Onların əməyi əmək qanunvericiliyinə, kollektiv müqaviləyə, sazişə müvafiq surətdə ödənilir.

Hər bir konkret hal üçün müəyyən olunmuş həcmdə minimum işlərin (xidmətlərin) təmin edilməsi haqqında qanunun tələbinin yerinə yetirilməməsi işçilər üçün olduqca mənfi nəticələr doğurur. Bu halda tətıl qanunsuz hesab oluna bilər.

Tədqiqata ilkin yekun vuraraq, qeyd edək ki, tətıl keçirilməsi özündəməqsəd deyildir, çünki istənilən halda kollektiv mübahisə sonluğa malikdir, yəni bu və ya digər şəkildə o, dinc danışıqlarla başa çatır, razılaşma əldə olunur, bütün, yaxud əksər mübahisəli məsələlər (fikir ayrılıqları) həllini tapır. AR ƏM-in 279-cu maddəsinin birinci hissəsində göstərilir ki, işgötürən tətılçilərin tələbini qəbul etdikdə, tərəflər barışıq sazişi bağladıqda və ya işçilər tətili davam etdirməkdən imtina etdikdə tətıl başa çatmış hesab olunur.¹

5.3.3. Tətıl hüququnun məhdudlaşdırılması və qanunsuz tətillər

Artıq qeyd etdiyimiz kimi, tətıl hüququ bazar iqtisadiyyatına malik ölkələrin əksəriyyətinin konstitusiyalarında təsbitini tapmışdır. Alimlərin və praktik hüquqşünasların müəyyən qismi konstitusion tətıl hüququnu qanunvericidən asılı olmayan təbii

¹Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı: Qanun, 2010, s. 208.

hüquq kimi şərh edirlər.¹ İ.Y.Kiselyov qeyd edir ki, «tətil hüququnun tanınması bəzi hüquqşünaslar tərəfindən çox geniş şəkildə – tətil azadlığı kimi şərh olunur».² Beləliklə, bu hüququn hüquqi təbiəti məsələsi meydana çıxır. Bu mürəkkəb və maraqlı məsələyə dair elmi polemikaya qoşulmadan insan və vətəndaş hüquqları sahəsində görkəmli mütəxəssis Y.A.Lukaşovanın aşağıdakı fikrini bölüşmək istərdik: «Kollektiv hüquqlar təbii hüquqlar deyildir, çünki onlar bu və ya digər birliyin, yaxud kollektivin mənafeləri təşəkkül tapdıqca formalaşır və müəyyənləşir. Onları bu və ya digər birliyə, yaxud kollektivə daxil olan şəxslərin fərdi hüquqlarının cəmi kimi nəzərdən keçirmək olmaz. Onlar kollektiv qurumun məqsəd və mənafeləri ilə müəyyən olunan keyfiyyətə fərqli xassələrə malikdir».³

M.V.Baqalay yazır: «Vətəndaş cəmiyyətinin inkişafı labüd surətdə dövlətdən mülki hüquq və azadlıqların məhdudlaşdırılmasını tələb edən vəziyyətlər doğurur. Lakin məsələ bundan ibarətdir ki, kim, hansı əsasla, hansı müddətə və hansı hədlər daxilində bunu edə bilər, yaxud etməlidir. Başa düşmək çətin deyil ki, belə mürəkkəb işdə volyuntarizm, xüsusilə sui-istifadə yolverilməzdir. Dünya ölkələrinin konstitusiyaları hüquqların məhdudlaşdırılmasına yol verərkən onların həyata keçirilməsinin ciddi əsaslarını və qaydasını müəyyən edir. Əsassız məhdudiyətlərin başlıca təhlükəsi icraedici hakimiyyətdən irəli gəldiyindən, konstitusiyalar, adətən, əsas hüquqların yalnız qanunla, yaxud qəbul

¹ Лушникова М.В., Лушников А.М. Очерки теории трудового права. СПб., 2006, с. 810.

² Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право: Учебник для вузов. М.: Дело, 1999, с.256.

³ Лукашева Е.А. Общая теория прав человека: Учебник для вузов. М., 2001, с. 140-141.

edilməsində icraedici hakimiyyətin birbaşa iştirak etmədiyi aktlar əsasında məhdudlaşdırılması imkanını nəzərdə tutur».¹

Beynəlxalq təcrübə və hüquq elmi tətillərin qanuniliyinin müəyyən edilməsinin bir neçə əsas meyarını işləyib hazırlamışdır:

- a) tətilin məqsədləri (tətilçilərin irəli sürdükləri tələblər);
- b) mübarizə metodları, formaları və vasitələri;
- c) tətilin məqsədlərinin və keçirilmə üsulunun uyğunluğu.²

Artıq qeyd etdiyimiz kimi, işçilərin tətilinin məqsədi kollektiv və fərdi əmək mübahisəsinin həllindən ibarətdir (AR ƏM-in 3-cü maddəsinin on yeddinci bəndi). Bu mühüm meyarın köməyi ilə işçilərin tətilini əməkçilərin digər məlum kütləvi çıxışlarından fərqləndirmək mümkündür. Belə ki, BƏT birbaşa göstərir ki, siyasi xarakterli tətillər birləşmə azadlığı prinsipinin fəaliyyət sahəsinə daxil edilməməlidir.³ Qanunvericiliyimiz BƏT müddəalarına tamamilə uyğundur, çünki belə bir qadağanı təsbit edir. AR ƏM-in 280-ci maddəsinin ikinci hissəsinə görə, «dövlətin sosial-iqtisadi siyasətinin aparılmasının ümumi prinsiplərinin razılaşdırılması ilə bağlı hallardan başqa siyasi məqsədlər güdən tətillərə yol verilmir».⁴ AR ƏM-in 42-ci fəslinin normativ müddələrinin təhlili qanunsuz tətillərin iki əsas tipini, yaxud növünü fərqləndirməyə imkan verir.

Birinci növə (tipə) apriori, yəni başlanğıcdan qanunsuz olan, keçirilməsi qüvvədə olan qanunla birbaşa qadağan edilmiş tətillər

¹ Баглай М.В. Конституционное право Российской Федерации. М.: НОРМА, 2007, с. 166.

² Лушников А.М., Лушников А.М. Очерки теории трудового права. СПб., 2006, с. 805.

³ Свобода объединения. Женева, 1997, с. 102.

⁴ Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı: Qanun, 2010, s. 208.

aiddir, çünki AR ƏM-in 280-ci maddəsinin birinci hissəsinə görə, «hərbi və ya fəvqəladə vəziyyət şəraitində Azərbaycan Respublikasının qanunvericiliyinə uyğun olaraq işçilərin tətillərin hüququ məhdudlaşdırıla bilər».¹

Tətillərin hüququnun qadağan edilməsinin, yaxud məhdudlaşdırılmasının bu tipli qanunda sadalanan şərtlər mövcud olduqda müəyyən olunmuşdur. Belə qadağan istisnasız olaraq bütün müəssisələrdə bütün kateqoriyalardan olan işçilərə şamil olunur. Qanunvericilik, müvafiq icra hakimiyyəti, məhkəmə və hüquq-mühafizə orqanlarında işləyən vəzifəli şəxslər tətillərdə bilməzlər (AR ƏM-in 270-ci maddəsinin səkkizinci hissəsi).²

«Dövlət qulluğu haqqında» AR Qanununun 20.1.7-ci maddəsində dövlət qulluqçularının dövlət orqanlarının işini pozan tətillərdə iştirakını qadağan edən norma bilavasitə təsbitini tapmışdır.³

Birbaşa qadağa, həmçinin, AR ƏM-in 281-ci maddəsinin birinci hissəsində təsbit olunmuşdur: «İnsanların sağlamlığı və təhlükəsizliyi üçün həyati əhəmiyyət kəsb edən bəzi xidmət sahələrində (xəstəxana bölməsi, elektrik enerjisi təchizatı, su təchizatı, telefon rabitəsi, hava və dəmiryol nəqliyyatını idarəetmə xidməti, yanğından mühafizə xidməti) tətillərin keçirilməsi qadağan edilir».⁴

Təəssüf ki, həmin normada tətillərin keçirilməsinin qadağan olunduğu fəaliyyət sahələrinin dəqiq və qəti siyahısı verilməmişdir. Tətillərin keçirilməsinin qadağan olunması ilə bağlı tənzimləmənin daha bir mühüm aspekti qanunvericimizin diqqətindən kənar qalmışdır: söhbət AR Silahlı Qüvvələrinin orqanlarında və təşkilatlarında tətillərin keçirilməsinin qadağan olunmasından gedir.

¹Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı: Qanun, 2010, s. 205.

²Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı: Qanun, 2010, s. 209.

³Dövlət Qulluğu haqqında Azərbaycan Respublikasının Qanunu. Bakı: Qanun, 2010, s. 17.

⁴Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı: Qanun, 2010, s. 209.

Başlıca olaraq AR ƏM-in 281-ci maddəsinin məzmunu ilə bağlı olan irad və çatışmazlıqlar (qəti siyahının verilməməsi) nəzərə alınmaqla, həmin maddəyə aşağıdakı məzmununda xüsusi normanı əlavə etməyi zəruri sayırıq: «Konstitusion tətıl hüququ, AR ƏM-in 280-ci maddəsində və 281-ci maddəsinin birinci hissəsində sadalanan hallardan başqa, Azərbaycan Respublikasının digər qanunları ilə də məhdudlaşdırıla bilər».

Qanunsuz tətillərin daha geniş yayılmış ikinci növü (tipi) real həyatda bilavasitə tətıl keçirilməsi prosedurlarının pozulması ilə bağlıdır. Bununla əlaqədar AR ƏM-in 282-ci maddəsinin birinci hissəsində təsbitini tapmış qayda aksiom, sarsılmaz prinsip kimi səslənir: «Bu Məcəllənin tələblərini pozmaqla elan edilmiş və keçirilmiş tətıl qanunsuz hesab edilir». Həmin maddənin ikinci hissəsində göstərilir ki, «tətilin qanunsuz hesab edilməsi haqqında işə tətıl komitəsinin olduğu rayonun (şəhərin) məhkəməsi işəgötürənin ərizəsinə əsasən baxır».¹ Bir-biri ilə sıx surətdə bağlı olan qanuni və qanunsuz tətıl anlayışları qoşa kateqoriyalar kimi çıxış edir, yəni tətilin qanuniliyi anlayışı, ilk növbədə, onun hüququayğunluğu anlayışı ilə bağlıdır və müəyyən dərəcədə tətilin qanunsuzluğu anlayışının köməyi ilə açıqlanır.

Prinsip etibarilə AR ƏM-in tələbləri pozulmaqla elan edilmiş hər hansı tətıl məhkəmə tərəfindən lap başlanğıcdan qanunsuz hesab edilməlidir.

Prosedur qaydalarının belə pozuntuları sırasına aşağıdakılar aid edilməlidir:

1) tətilin elan edilməsi qaydasının pozulması, yəni AR ƏM-in 271-ci maddəsi ilə nəzərdə tutulmuş qaydalara riayət olunmaması;

¹Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı: Qanun, 2010, s. 209.

2) işəgötürənin qarşdakı tətıl haqqında vaxtında xəbər dar edilməməsi, yəni AR ƏM-in 272-ci maddəsi ilə nəzərdə tutulmuş qaydaya riayət olunmaması;

3) tətılın işəgötürənin nümayəndələri tərəfindən təşkili, yəni AR ƏM-in 270-ci maddəsinin altıncı hissəsi ilə nəzərdə tutulmuş qaydaya riayət olunmaması;

4) tətılın minimum zəruri işlər (xidmətlər) müəyyən olunmadan keçirilməsi, yaxud minimum zəruri işlər (xidmətlər) haqqında razılaşmanın yerinə yetirilməməsi, yəni AR ƏM-in 275-ci maddəsinin üçüncü hissəsi ilə nəzərdə tutulmuş qaydaya riayət olunmaması;

5) AR ƏM-in 275-ci maddəsinin ikinci hissəsində nəzərdə tutulmuş tətıl müddətində ictimai asayişin, müəssisənin və fiziki şəxslərin əmlaklarının qorunmasının təmin edilməsi, həmçinin insanların həyatına, səhhətinə və sağlamlığına bilavasitə təhlükə yarada biləcək maşın, qurğu və avadanlığın fasiləsiz işinin təmin edilməsi barədə tələblərinə riayət olunmaması.

Tətılın qanunsuz hesab edilməsi haqqında işlər rayon (şəhər) məhkəmələrinin icraatına aid edilmişdir, özü də mülki prosesual qanunvericilik tətılın qanunsuz hesab edilməsi haqqında işlərə baxılarkən hər hansı spesifik xüsusiyyətləri nəzərdə tutmur.

Qeyd edək ki, tətılın ilkin prosedurlar olmadan keçirilməsi halında hər hansı şəraitdə tətıl elan edilməsi proseduruna riayət olunması məcburidir. AR ƏM-in 272-ci maddəsinə görə, tətılın başlanmasına ən gec 10 iş günü qalmış əmək kollektivi və ya həmkarlar ittifaqı orqanı işəgötürənə tətıl keçiriləcəyi barədə yazılı məlumat verməlidir. Kortəbii, yəni sanksiyalaşdırılmamış tətillər başlanğıcdan qanunsuz hesab olunur.¹

¹Соловьев А.А. Как воспринимать новшество трудового законодательства, адекватное термину «санкционированная забастовка»?//Вопросы трудового права. 2007, № 1, с. 43-46.

5.3.4. İşgötürənin lokaut hüququ və işçilərin qanunsuz tətildə iştirakının nəticələri

İşçilərin tətildə iştirakının könüllülüüyü prinsipi qanuni tətillə keçirilməsinin başlıca prinsiplərindən biri və bu hüquq institutunun aparıcı prinsipidir. Məlum olduğu kimi, həmin prinsip bir çox dünyaya və MDB dövlətlərinin qanunvericiliyində təsbitini tapmışdır. AR ƏM-in 270-ci maddəsinin dördüncü hissəsində müəyyən olunur ki, tətildə iştirak etmək könüllüdür. Zor tətbiq etməklə və ya zor tətbiq etmək hədəsi ilə qorxutmaqla və ya şəxsin maddi cəhətdən asılı olmasından istifadə etməklə onu tətildə iştirak etməyə və yaxud iştirakdan imtina etməyə məcbur edən şəxslər qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş qaydada məsuliyyət daşıyırlar.¹

BƏT belə hesab edir ki, tətillə təşkili və keçirilməsi zamanı bir sıra şərtlərə riayət olunması zəruridir:

- əvvəlcədən məlumat vermək barədə öhdəlik;
- həmin prosedurların adekvat, qərəzsiz və sürətli olması, tərəflərin işə istənilən mərhələdə iştirak etməsi şərtilə əmək mübahisələri halında tətillə edilənə qədər barışıq, vasitəçilik və könüllü arbitraj prosedurlarının tətbiqi barədə öhdəlik;
- müəyyən yetərsaya malik olmaq və razılaşıdırılmış çoxluğun razılığını almaq barədə öhdəlik;
- tətillə haqqında qərarı gizli səsvermə yolu ilə qəbul etmək barədə öhdəlik;
- təhlükəsizlik normalarına uyğun və bədbəxt hadisələrə yol verməyən tədbirlərin təşkili;
- konkret hallarda minimum xidmətlərin təşkili;
- tətildə iştirak etməyən şəxslərin iş hüququna təminat verilməsi.²

¹Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı: Qanun, 2010, s. 204-205.

²Принципы МОТ в отношении права на забастовку. Женева, 2001, с. 25.

Yuxarıda qeyd etdiyimiz kimi, əksər Avropa ölkələrində tətillər elan edilənə qədər, bir qayda olaraq, barışdırıcı prosedurlar keçirilir və bu qayda tətillər keçirilməsinin qanuniliyinin əsas şərtlərindən birini təşkil edir. Lakin dövlətimiz və qüvvədə olan AR ƏM fərqli qayda təsbit edir.

AR ƏM-in 270-ci maddəsinin ikinci hissəsinə görə, kollektiv əmək mübahisəsi yarandığı vaxtdan işçilərin və ya həmkarlar ittifaqı təşkilatının tətillər etmək hüququ əmələ gəlir.¹

Qeyd etmək lazımdır ki, bu qayda BƏT-in yuxarıda göstərilən prinsiplərinə uyğun deyildir, AR ƏM-in 270-ci maddəsinin ikinci hissəsinin normasına isə beynəlxalq əmək hüququnda və təcrübəsində nadir hallarda rast gəlinir.

Tətillərin barışdırıcı prosedurlara riayət olunmadan keçirilməsi halında ən azı bir prosedurun keçirilməsi məcburidir. Söhbət tətillərin başlanma vaxtı haqqında işəgötürənə qabaqcadan məlumat verilməsindən gedir. Bizim fikrimizcə, AR ƏM-in 272-ci maddəsinin ikinci hissəsi tətillər tətbiq olunmalıdır: «Tətillərin başlanmasına ən gec 10 iş günü qalmış əmək kollektivi və ya həmkarlar ittifaqı orqanı işəgötürənə tətillər keçiriləcəyi barədə yazılı məlumat verməlidir».²

Bundan başqa, AR ƏM-in 270-ci maddəsinin ikinci hissəsinin norması bu hüquq institutunun digər müddələri ilə uzlaşmır. Belə ki, qanunvericimiz hansı səbəblərdən, yaxud hansı əsaslara görə barışdırıcı prosedurlara riayət olunmadan tətillər keçirilməsinin mümkünlüyünü, onun xarakterini müəyyən etməmişdir. Barışdırıcı prosedurlara riayət olunmadan tətillər keçirilməsi hallarında onun qanunazidd xarakter daşması ehtimalı xeyli artır. Bununla əlaqədar biz belə hesab edirik ki, həmin normanın qüvvədə olan AR ƏM-in mətnindən çıxarılması məqsədəuyğundur, çünki tətillər keçirilməsinin belə sadələşdirilmiş qaydası müəssisəyə ciddi iqtisadi ziyan

¹Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı: Qanun, 2010, s. 204.

²Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı: Qanun, 2010, s. 205.

yetirə, onun fəaliyyətini dayandırmasına səbəb ola bilər, bu isə nə işçilərin, nə də dövlətin mənafeələrinə cavab verir.

Beynəlxalq əmək hüququnda məlumat verilməsi proseduruna riayət olunmadan keçirilən tətillər lap başlanğıcdan qanunsuz hesab olunur. AR ƏM-in 282-ci maddəsinin birinci hissəsində göstərilir: «Bu Məcəllənin tələblərini pozmaqla elan edilmiş və keçirilmiş tətil qanunsuz hesab edilir».¹ Təəssüf ki, AR ƏM tətilin lap başlanğıcdan qanunsuz hesab edildiyi halları sadalamır.

Əmək hüquq münasibətlərinin kollektiv subyektləri üçün bu məsələ tətilin başlanması təşəbbüsü ilə kimin çıxış etməsi baxımından olduqca önəmlidir.

Belə ki, RF ƏM-in 413-cü maddəsində («Qanunsuz tətillər») göstərilir: «Tətil müddət, prosedur və qanunun tələbləri nəzərə alınmadan elan edildikdə qanunsuz hesab olunur».²

Şübhəsiz, qanunsuz tətillər sırasına AR ƏM-in 275-ci maddəsində müəyyən olunmuş tələblərin yerinə yetirilmədiyi tətillər də aiddir. Belə ki, həmin maddənin ikinci hissəsinə görə, «işəgötürən, icra hakimiyyəti, bələdiyyə orqanları, tətil komitəsi, həmkarlar ittifaqı təşkilatı tətil müddətində ictimai asayişin, müəssisənin və fiziki şəxslərin əmlaklarının qorunmasını təmin etməyə, həmçinin insanların həyatına, səhhətinə və sağlamlığına bilavasitə təhlükə yarada biləcək maşın, qurğu və avadanlığın fasiləsiz işinin təmin edilməsi üçün onlardan asılı olan bütün tədbirləri görməyə borcludurlar». Bu normanın mənasından çıxan nəticəyə görə, tətil komitəsi (həmkarlar ittifaqı təşkilatı) hətta tətilin barışdırıcı prosedurlara riayət olunmadan keçirilməsi halında belə icra hakimiyyəti və bələdiyyə orqanlarının iştirakı ilə işəgötürənlə tətil müddətində müəssisənin əmlakının qorunmasının təmin edilməsinə, həmçinin insanların həyatına, səhhətinə və sağlamlığına bilavasitə təhlükə

¹ Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı: Qanun, 2010, s. 209.

² Трудовой Кодекс Российской Федерации. М.: Проспект, 2010, с. 182-183.

yarada biləcək maşın, qurğu və avadanlığın fasiləsiz işinin təmin edilməsinə yönəlmiş tədbirlər kompleksinin həyata keçirilməsi barədə razılığa gəlməyə borcludur.

Bununla əlaqədar belə hesab edirik ki, tətillin bəzi prosedurlara riayət olunmadan keçirilməsi hallarında tətillər komitəsi tətillin başlanmasına ən gec 10 iş günü qalmış, xəbərdarlıq tətillər keçirildikdə isə azı 3 iş günü qalmış işəgötürənə tətillər keçiriləcəyi barədə yazılı məlumat verməlidir. Bizim fikrimizcə, bu norma imperativ xarakter daşıyır, yəni tətillər komitəsinin ona riayət etməsi məcburidir.

Buradan belə bir nəticə çıxır ki, AR ƏM-in 275-ci maddəsinin ikinci hissəsinə tətillər komitəsinin yuxarıda göstərilən qaydaya riayət etməməsi halında tətillin qanunsuz hesab olunması haqqında xüsusi abzasın əlavə edilməsi zəruridir. Qanunvericimiz haqlı olaraq qanunsuz tətilləri lokautlarla bağlayır.

Belə ki, AR ƏM-in 284-cü maddəsinin birinci hissəsinə görə, işəgötürən işçilərini, həmkarlar ittifaqı təşkilatını və müvafiq icra hakimiyyəti orqanını azı 10 gün qabaqcadan yazılı xəbərdar etməklə müəssisəni bağlayacağı barədə lokaut elan edə bilər.¹

Qeyd edək ki, lokaut məsələsi həmişə beynəlxalq əmək hüququnun diqqət mərkəzində olmuş, Avropa və MDB ölkələrinin qanunvericiliyi də bu məsələyə diqqət yetirmişdir. Belə ki, Yunanıstan, Bolqarıstan, İtaliya və bəzi digər Avropa dövlətlərində lokautlar qanunsuzdur, Çexiya, Slovakiya, İsveçrə və İsveç kimi ölkələrdə isə lokautlar qanunvericiliklə qadağan edilmişdir. Məsələn, Portuqaliyada 1977-ci il tarixli 65 sayılı Qanunda lokautlar birbaşa qadağan edilir, onların keçirilməsinə görə işəgötürən barəsində həbs cəzasına qədər ciddi sanksiyalar tətbiq olunur. Diqqət yetirmək lazımdır ki, bu ölkədə lokaut keçirilməsinə görə hətta cinayət məsuliyyəti yarana bilər. RF ƏM də lokautları qadağan edir. Belə ki, RF ƏM-in 415-ci maddəsi il lokautlar qadağan edilmişdir. Bu zaman həmin an-

¹Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Baktı: Qanun, 2010, s. 210.

layışın aşağıdakı qısa tərifi verilir: «Tətıl də daxil olmaqla kollektiv əmək mübahisəsinin tənzimlənməsi prosesində lokaut işçinin kollektiv əmək mübahisəsində, yaxud tətildə iştirakı ilə əlaqədar iş-götürənin təşəbbüsü ilə işdən çıxarılması qadağandır».¹

Lakin müxtəlif ölkələrdə lokaut anlayışı heç də birmənalı deyildir. Bu anlayışa aydınlıq gətirmək üçün Böyük hüquq ensiklopedik lüğətinə müraciət edək. Lokaut (ing. *lock-out* – qapını örtmək) müəssisələrin sahibkarları tərəfindən tətillə cavab olaraq işçilərin kütləvi surətdə işdən çıxarılması, yaxud müəssisələrin bağlanmasıdır.² Oxşar tərif Müasir əcnəbi sözlər lüğətində də verilmişdir: lokaut kapitalistlərin fəhlələri öz tələblərin irəli sürməkdən məcbur etmək məqsədilə müəssisələri bağlaması və fəhlələri kütləvi surətdə işdən çıxarmasıdır.³ AR-ın yeni ƏM qəbul edilənə qədər lokaut anlayışına, hətta, rast gəlinmirdi.

Bu termin «Kollektiv əmək mübahisələri haqqında» Azərbaycan Respublikasının Qanununda da təsbit olunmamışdır.

AR ƏM-in 284-cü maddəsinin qeydində lokautun rəsmi anlayışı verilir: «Lokaut – kollektiv əmək mübahisələri zamanı yerinə yetirilməsi işgötürənin istehsal, iqtisadi, maliyyə imkanlarına uyğun olmayan kollektiv tələblərlə hüquqlarını və mənafeyini pozmaq cəhdi ilə keçirilən qanunsuz və əsassız tətillərin qarşısını almaq məqsədi ilə onun və ya mülkiyyətçi tərəfindən müəssisənin fəaliyyətinin müvəqqəti dayandırılması barədə elandır».⁴

Lokautun bu tərifini lokautun RF ƏM-də verilmiş ən mühüm əlamətləri ilə uzlaşdırırıq. Lokaut anlayışı və onun müxtəlif tərifləri bu və ya digər dərəcədə onun ayrıca ölkənin iqtisadi şəraiti ilə şərtlənən funksional rolu ilə bağlıdır. Buna görə də biz dünyanın

¹ Трудовой Кодекс Российской Федерации. М.: Проспект, 2010, с. 184.

² Большой юридический энциклопедический словарь / Сост. А.Б. Барихин. М., 2003, с. 286.

³ Современный словарь иностранных слов. М., 1992, с. 347.

⁴ Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı: Qanun, 2010, s. 210.

müxtəlif dövlətlərində həmin sosial-iqtisadi institutdan istifadə olunmasına ən müxtəlif yanaşmaları müşahidə edirik. Təbii ki, qanunverici bu və ya digər qərarı qəbul edərkən milli, tarixi ənənələri, ölkənin inkişafını nəzərə alır və gələcəyə baxır.

Tarixən elə təşəkkül tapmışdır ki, tətillərə qarşı işəgötürənin təbii reaksiyası kimi müflisləşməkdən qurtulmaq üçün müəssisənin bağlanması çıxış etmişdir. Buna görə də beynəlxalq hüquq ədəbiyyatında lokaut işəgötürənin tətillə ekvivalent hərəkəti kimi müəyyən edən bir yanaşma formalaşmışdır: «Lokaut sahibkarların tətildir», yaxud «lokaut işəgötürənin əks-tədbiridir».

Qeyd etmək lazımdır ki, lokaut anlayışı və sosial tərəfdaşlıq münasibətləri sahəsində, bütövlükdə iqtisadi sahədə onun sosial-iqtisadi rolu hər bir ayrıca dövlətdə tətillin funksional təyinatı ilə sıx surətdə bağlıdır. Lakin bu, həm tətillin, həm də lokautların fərqli elmi təfsirini inkar etmir, əksinə, nəzərdə tutur. A.F.Nurtdinova yazır: «Son vaxtlar əməkçilərin tətillə hüququnu realizə etməsinin təminatlarının yaradılması məqsədilə lokautların qanunvericiliklə qadağan edilməsi meylli müşahidə olunmaqdadır. Lokautların tətbiqindən imtina əmək münasibətlərinin daha da demokratikləşdirildiyini və əmək hüququnun müdafiə funksiyasının gücləndirildiyini göstərən mütərəqqi təzahür kimi qiymətləndirilməlidir».¹

M.V.Luşnikova və A.M.Luşnikov əks mövqedən çıxış edərək göstərirlər ki, «bütövlükdə xarici təcrübədə lokautun və onun hüquqi tənzimlənməsinin tanınması meylli daha aydın surətdə nəzərə çarpmaqdadır. Bu zaman lokaut hüququnun özünün hüquqi qüvvəsinə və nəticələrinə görə tətillə hüququnun üstündən xətt çəkməməsi önəmlidir. Bir sıra ölkələrdə lokautun qəbul edilməməsi bir

¹ Нуртдиннова А.Ф. Комментарий к Закону о порядке разрешения коллективных трудовых споров. М., 2001, с.71.

çox cəhətdən lokautun özünün hüquqi nəticələri etibarilə tətildən xeyli sərt olması ilə izah olunur».¹

Bizim fikrimizcə, hər bir dövlət işəgötürənə lokaut elan etmək hüququnun verilib-verilməməsini seçməkdə azaddır. Çoxlu beynəlxalq sənədlər, BƏT-in konvensiya və tövsiyələri arasında yalnız Azərbaycan Respublikasının 2004-cü il 6 yanvar tarixli qanunu ilə təsdiq edilmiş Avropa Sosial Xartiyası işəgötürənin lokaut hüququnu tanıyır. Həmin sənədin 6-cı maddəsinin 4-cü bəndinə görə, «maraqların toqquşması hallarında işçilərin və işəgötürənlərin əvvəlcədən bağlanmış kollektiv müqavilələrdən irəli gələ biləcək öhdəliklərə riayət etmək şərti ilə kollektiv fəaliyyət hüququnu, o cümlədən tətillər etmək hüququnu tanıyırlar».² Buradan belə bir nəticə çıxır ki, işəgötürənlərin lokaut hüququ mövcuddur. Ölkəmizdə belə bir hüquq bilavasitə AR ƏM-də təsbitini tapmışdır. RF ƏM-də isə işəgötürənin belə bir hüququ nəzərdə tutulmamışdır. Belə prinsiplial fərq onunla izah olunur ki, müxtəlif dövlətlərdə tətillərin funksional sosial rolu və məqsədli əhəmiyyəti heç də eyni cür qiymətləndirilmir. Əksər Rusiya alimlərinin fikrincə, «işçilərə tətillər hüququnun verilməsi əvvəlcədən onların «zəif tərəf» kimi çıxış etməsi ilə şərtlənməmişdir. Kollektiv müqavilə proses təərəflərini bərabərləşdirmək və işəgötürənlərin iqtisadi təzyiqini yumşaltmaq məqsədilə işçilərin tətildən istifadə kimi üstünlüyü təsbit olunmuşdur. Lokaut bu üstünlüyü heçə endirir».³ Bu yozumda işəgötürən və işçilər arasında paritetin müəyyən edilməsi vasitəsi kimi tətillərin rolu təbii surətdə mümkün lokautların hər hansı formasını və növünü istisna edir.

¹ Душникова М.В., Душников А.М. Очерки теории трудового права. Спб., 2006, с. 817.

² Dəyişdirilmiş Avropa Sosial Xartiyası/Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu. 2004, № 1, maddə 14.

³ Комментарий к Трудовому Кодексу Российской Федерации/ Отв.ред. проф.Ю.П.Орловский. М.: Инфра, 2008, с.1273.

Tətilin və lokautun rolunun və məqsədlərinin anlamına dair fərqli konsepsiyadan çıxış etdikdə sadə bir mexanizm meydana çıxır.

İşçilər tətil elan etdikdə işəgötürən dərhal lokaut elan edir. Lakin ümumi rəyə görə, lokaut tətillə müqayisədə tətildə iştirak edən işçilərə çox sort təsir tədbiridir. Onlar əməkhaqqını və dolanışıq üçün bütün vəsaiti, iş yerini itirirlər. Təbii ki, hər bir tətilçi bu nəticələrin mümkünlüyünü dərk edərək tətildə iştirak etməyə razılaşıır, nəticə etibarilə hər bir işçi maddi sərvətlərin istehsalçısı kimi öz mənafeələrini müdafiə etməyə çalışır.

İşəgötürənin sərəncamında həmişə leqal və səmərəli müdafiə vasitələri vardır. İşəgötürən tətilin qanunvericilik pozulmaqla keçirildiyini, yəni mahiyyəti üzrə və prosedur mülahizələri baxımından qanunsuz olduğunu düşünürsə, məhkəməyə müraciət etmək hüququna malikdir. AR ƏM-in 282-ci maddəsinin ikinci hissəsində göstərilir: «Tətilin qanunsuz hesab edilməsi haqqında işə tətillə komitəsinin olduğu rayonun (şəhərin) məhkəməsi işəgötürənin ərizəsinə əsasən baxır». Həmin maddənin üçüncü hissəsində isə göstərilir: «Tətilin qanunsuz hesab edilməsi barədə məhkəmə qərarı dərhal icra olunmalıdır. İşçilər tətillə son qoymalı və məhkəmə qərarının tətillə başçılıq edən orqana təqdim olunduğu günün ertəsi günü işə başlamalıdır».¹

Alimlərin və praktik hüquqşünasların ümumi etirafına görə, məhkəmə müdafiəsi vətəndaşların və hüquqi şəxslərin, o cümlədən işəgötürənlərin hüquqlarının müdafiəsinin ən səmərəli və nəticəvi üsuludur. Tətilin qanuni, yaxud qanunsuz olması barədə mübahisələrin uzanmaması üçün AR ƏM-in 282-ci maddəsinin ikinci hissəsinə aşağıdakı məzmununda əlavənin edilməsi zəruridir: «Tətilin qanunsuz hesab edilməsi haqqında kollektiv əmək mübahisələ-

¹ Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı: Qanun, 2010, s. 209.

rinə müvafiq məhkəmələr tərəfindən birinci növbədə, lakin 10 gündən artıq olmamaqla baxılmalıdır».

Belə bir müddəa Azərbaycan Respublikasının Mülki Prosesual Məcəlləsinə də daxil edilməlidir, çünki müasir mülki prosesual hüquq tətilər haqqında işlərə baxılmasının spesifikasiyini nəzərdə tutmur.

Bizim fikrimizcə, qanunvericimiz lokautun hüquqi mahiyyətinin ən yumşaq variantlarından birini – müəssisənin fəaliyyətinin müvəqqəti dayandırılmasını seçmişdir. Qeyd edək ki, lokautun tərifi müəssisənin bağlanması və işçilərin işdən çıxarılmasından söz açılır.

Lakin qanunvericimiz ziddiyyətlidir, çünki AR ƏM-in 284-cü maddəsinin birinci hissəsində deyilir ki, «işəgötürən ... işçilərini, həmkarlar ittifaqı təşkilatını və müvafiq icra hakimiyyəti orqanını azı 10 gün qabaqcadan yazılı xəbərdar etməklə müəssisəni bağlayacağı barədə lokaut elan edə bilər».¹

Beləliklə, lokautun leqal tərfi əsasında onun mahiyyətini şərh etdikdə o, lokautun yumşaq forması, yaxud növü kimi çıxış edir. AR ƏM-in 284-cü maddəsinin birinci hissəsini nəzərə alıqda isə söhbət lokautun müəssisənin bağlanmasını və işçilərin işdən çıxarılmasını nəzərdə tutan klassik formasından gedir. Qanunverici işçilərin işdən çıxarılmasını birbaşa göstərməsə də, müəssisənin bağlanması halında bu, labüd nəticə kimi çıxış edir.

Bizim fikrimizcə, AR ƏM-in iki müddəası arasındakı aşkar uyğunsuzluq aradan qaldırılmalıdır. İşəgötürən aşağıdakı hallarda lokaut elan etmək hüququna malikdir:

¹Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı: Qanun, 2010, s. 210.

1) işəgötürənin qarşısında qoyulan kollektiv tələblərin yerinə yetirilməsi onun istehsal, iqtisadi, maliyyə və digər imkanlarına açıq-aşkar uyğun olmadıqda;

2) qanunsuz elan olunmuş tətillərin davam etdirildikdə;

3) onunla rəqabətdə olan işəgötürən (işəgötürənlər) və ya digər şəxslər tərəfindən tətillərin keçirilməsinə işçilərin sövq edildiyi barədə təkzibolunmaz sübutlar, faktlar olduqda.

AR ƏM-in 284-cü maddəsinin ikinci, üçüncü və dördüncü hissələrində təsbitini tapmış prosedurlar olduqca önəmlidir.

Birincisi, işəgötürən lokaut elan etməzdən əvvəl işçilərlə, həmkarlar ittifaqı təşkilatı ilə danışıqlar aparmalı, tətillərin dayandırılıb işə başlanılması barədə razılığa nail olmaq üçün bütün imkanlarından istifadə etməlidir.

İkincisi, işəgötürən lokautun elan edilməsi üçün əsas hesab edilən hallar aradan qaldırılmadıqda işçilərə edilmiş xəbərdarlıq müddəti bitdikdən sonra lokaut elan edərək müəssisəni müvəqqəti bağlaya bilər. Lakin AR ƏM-in 284-cü maddəsinin üçüncü hissəsində də qanunverici qeyri-ardıcıldır, çünki həmin maddənin birinci hissəsində söhbət müəssisənin müvəqqəti bağlanması deyil, ümumiyyətlə bağlanmasıdır.

Bu işəgötürən üçün tamamilə fərqli hüquqi nəticələr doğurur. Müəssisənin bağlanması halında işçilər işdən çıxarılır, onlara əmək müqaviləsinə xitam verilir. Müəssisənin müvəqqəti bağlanması, yəni onun işinin dayandırılması halında işəgötürən hüquq münasibətləri saxlanılır.

M.V.Luşnikova və A.M.Luşnikov hesab edirlər ki, «bütövlükdə xarici təcrübədə lokautun və onun hüquqi tənzimlənməsinin tətbiqi meylə daha aydın surətdə nəzərə çarpmaqdadır. Bu zaman lokaut hüququnun özünün hüquqi qüvvəsinə və nəticələrinə görə tətillərin

ququnun üstündən xətt çəkməməsi önəmlidir. Bir sıra ölkələrdə lokautun qəbul edilməməsi bir çox cəhətdən lokautun özünün hüquqi nəticələri etibarilə tətildən xeyli sərt olması ilə izah olunur».¹

Qeyd edək ki, lokautu «tətilin əksi» kimi qiymətləndirən ölkələrdə onun tətbiqi mənasız sayılır. Beləliklə, lokaut işəgötürənin qanuni hərəkətlərindən kənar qalır, yəni işçilərə qarşı qadağan edilmiş təzyiq vasitəsi kimi çıxış edir (məsələn, Rusiya, Portuqaliya – «Tətil hüququ haqqında» 26 avqust 1977-ci il tarixli 65 sayılı Qanun). Lakin bəzi ölkələr lokautların hüquqi tənzimlənməsi yolu ilə getmişlər. Bununla əlaqədar lokautların daha yumşaq formaları (növləri) tətbiq olunur. Buna misal kimi Türkiyənin «Kollektiv sazışlar, tətillər və lokaut haqqında» qanununu göstərmək olar.

Həmin qanuna görə, lokaut əmək hüquq münasibətlərinə xitam vermir, həmin münasibətləri müəyyən müddət ərzində dayandırır.

Qeyd etmək lazımdır ki, ölkəmizdə lokautun tətbiq edilməsi qaydası (AR ƏM-in 284-cü maddəsi) ilə Türkiyənin yuxarıda göstərilən qanunu arasında müəyyən oxşarlıqlar mövcuddur. Lakin artıq yuxarıda qeyd etdiyimiz kimi, AR ƏM-də lokautların tətbiqi məsələsi çox ziddiyyətli şəkildə həll olunmuşdur.

Bizim fikrimizcə, lokaut tətillərin əksi kimi çıxış edə bilməz, çünki tətillərin ilkin sosial və iqtisadi mahiyyəti məhz onların işəgötürənin şəxsində daha güclü tərəfə qarşı bəzən yeganə mübarizə vasitəsi kimi çıxış etməsindən ibarətdir.

Buna görə də lokautu tətillə müqayisə etmək, onları ekvivalent mübarizə üsulları hesab etmək olmaz.² Lakin ölkəmizdə qüvvədə

¹ Лушникова М.В., Лушников А.М. Очерки теории трудового права. СПб., 2006, с. 817.

² Beynəlxalq əmək hüququ sahəsində bir çox mütəxəssislər tətil və lokautların eyni dərəcədə qiymətləndirilməsinin yolverilməzliyini vurğulayırlar. V.İ.Usenin yazır: «Tətil hüququ iqtisadi cəhətdən daha zəif tərəfə xüsusi olaraq verilmiş imtiyaz kimi

olan Əmək Məcəlləsinə görə, həm tətillərə, həm də lokautlara icazə verilmişdir.¹ Bununla yanaşı, tərəflər müəssisədə tətıl və lokautlara yol verilməməsi məsələsini tənzimləyə bilirlər. Sosial barışıqın əldə edilməsi, yəni tətıl və lokautlara yol verilməməsi işəgötürənin və işçilər kollektivinin sosial tərəfdaşlıq haqqında müvafiq kollektiv müqavilə, yaxud saziş bağlaması halında mümkündür. O da vurğulanmalıdır ki, dövlət mülkiyyətində olan və ya mülkiyyətinin yarısından çoxunda dövlətin payı olan müəssisələrin işəgötürəni tərəfindən lokautun elan edilməsi qadağandır (AR ƏM-in 284-cü maddəsinin dördüncü hissəsi).²

Bizim fikrimizcə, həm qanunsuz tətillərin, həm də qanunsuz lokautların sosial, iqtisadi, bəzən isə həm də siyasi zərərini və təhlükəsini sübuta yetirməyə ehtiyac yoxdur.

Prinsip etibarilə qanunla müəyyən edilmiş qaydalar və prosedurlar pozulmaqla elan olunmuş hər hansı tətıl qanunsuz hesab oluna bilər.

AR ƏM-in 282-ci maddəsinin ikinci hissəsinə görə, tətilin qanunsuz hesab edilməsi haqqında işə tətıl komitəsinin olduğu rayonun (şəhərin) məhkəməsi işəgötürənin ərizəsinə əsasən baxır.³ Bi-

başu düşülməlidir». Вак: Усенин В.И. Социальное партнерство или классовая борьба? М., 1968, с. 182.

¹ Bizim fikrimizcə, Azərbaycan dövləti işçilərin hüquqlarını Konstitusiyə səviyyəsində təsbit etmişdir. Bu konstitusiya hüququn başlıca məqsədi işçilərin əmək münasibətlərinin daha zəif tərəfi olduğunu nəzərə alaraq, işçilərin və işəgötürənin vəziyyətinin bərabərləşdirilməsindən ibarətdir. Bu səbəbdən lokautu tətilin əksi kimi müəyyən etmək düzgün deyildir. İşəgötürənin əmək münasibətində təzyiqliq forması kimi lokaut dövlətimizin demokratik inkişafı və vətəndaş cəmiyyətinin təşəkkülü şəraitində yolverilməzdir.

² Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı: Qanun, 2010, s. 210.

³ Müqayisə üçün, Rusiya Federasiyasında tətilin qanunsuz hesab edilməsi haqqında qərarı respublika ali məhkəmələri, diyar, vilayət məhkəmələri, federal əhəmiyyətli şəhərlərin məhkəmələri, muxtar vilayət və muxtar dairə məhkəmələri işəgötürənin və ya prokurorun ərizəsi əsasında qəbul edir (RF ƏM-in 413-cü maddəsi).

zim fikrimizcə, tətilin qanuni, yaxud qanunsuz olması haqqında işə rayon, yaxud şəhər səviyyəsində baxılması obyektivlik və sosial ədalət prinsipinə təkan vermir, üstəlik, bu kateqoriyaya aid işlər hakimlərdən yüksək səriştə, siyasi hazırlıq tələb edir. Bu səbəblərdən həmin normanın dəyişdirilməsi və məhkəmə baxışı səviyyəsinin yüksəldilməsi məqsədəuyğundur.

AR ƏM-in 282-ci maddəsinin üçüncü hissəsində göstərilir ki, «tətilin qanunsuz hesab edilməsi barədə məhkəmə qərarı dərhal icra olunmalıdır. İşçilər tətilə son qoymalı və məhkəmə qərarının tətilə başçılıq edən orqana təqdim olunduğu günün ertəsi günü işə başlamalıdırlar».¹ Ümumi qaydaya və əksər dövlətlərin qanunvericiliyinə görə, keçirilən tətilin qanunsuzluğunu işçilərin diqqətinə çatdırmaq vəzifəsi tətilə başçılıq edən orqanın üzərinə qoyulur. Təəssüf ki, AR ƏM artıq başlanmış tətilin təxirə salınması, yaxud dayandırılması mexanizmini müəyyən etmir.

Qanunverici qanunsuz tətillərin keçirilməsinə görə məsuliyyət müəyyən edir (AR ƏM-in 286-cı maddəsi). Qeyd edək ki, beynəlxalq əmək hüququnun və təcrübənin təhlilinə əsasən, qanunsuz tətillərin keçirilməsinə görə məsuliyyətin forma və növləri kifayət qədər müxtəlif və fərqlidir. Buraya intizam məsuliyyəti, mülki-hüquqi məsuliyyət, yəni əmlak məsuliyyəti, inzibati, maddi və hətta cinayət məsuliyyəti aiddir. Bu zaman hüquqi məsuliyyətin subyektləri qismində qanunsuz tətilərin təşkilatçıları, çox vaxt həmkarlar ittifaqları çıxış edir. İ.Y.Kiselyov qeyd edir ki, bir sıra hallarda işgötürənə vurulmuş ziyana görə iddialar yalnız birbaşa ziyanı deyil, həm də əldən çıxmış faydanı ehtiva edir, məhkəmə qərarının icrasından imtina isə həmkarlar ittifaqının vəsaitinin müsadirə olunması təhlükəsini doğurur.

¹Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı: Qanun, 2010, s. 209.

Almaniyada həmkarlar ittifaqları qanunsuz tətillin təşkilinə görə maddi məsuliyyət daşıyırlar, çünki tətillər işəgötürənləri öz müəssisələrinə sahibliyi və onların idarəciliyini maneəsiz surətdə həyata keçirmək («istehsal fəaliyyəti ilə məşğul olmaq») kimi qanunla təminat verilən hüququna qəsd edir.

Rusiya qanunvericiliyində qanunsuz tətillərə görə məsuliyyətə işçilərin nümayəndəli orqanları, çox vaxt həmkarlar ittifaqları cəlb olunur. AR ƏM-də qanunsuz tətillərin keçirilməsinə görə məsuliyyətə 286-cı maddə həsr olunmuşdur. Lakin məzmun baxımından bu maddədə bir sıra qeyri-müəyyənliklər mövcuddur. Belə ki, həmin maddənin birinci hissəsində göstərilir: «Qanunsuz elan edilmiş tətillərin davam etdirən şəxslər işəgötürənə vurulan ziyana görə məhkəmənin müəyyən etdiyi məbləğdə maddi məsuliyyət daşıyırlar».¹ Bu maddədə söhbətin hansı şəxslərdən getdiyi qətiyyənlə aydın olmur.

Yalnız ehtimal etmək olar ki, söhbət tətildə iştirak edən işçilərdən getmir, çünki onlar tətillərin nəticəsində işəgötürənə vurulmuş maddi ziyana ödəmək imkanında deyillər. Aydındır ki, söhbət qanunsuz tətillərin təşkil etmiş orqanlardan, yaxud ən azı, həmkarlar ittifaqları təşkilatlarından, yaxud onların orqanlarından getməlidir. AR ƏM-in 274-cü maddəsinin birinci hissəsində göstərilir ki, «tətillə ümumi yığıncaq (konfrans) tərəfindən seçilmiş və ya həmkarlar ittifaqları orqanının qərarı ilə yaradılmış tətillər komitəsi başçılıq edir».² AR ƏM-in 271-ci maddəsi isə müəyyən edir ki, «tətillərin keçirilməsi haqqında qərar işçilərin yığıncağında (konfransında) və yaxud həmkarlar ittifaqları təşkilatı (birliyi) tərəfindən ... qəbul edilir».³

¹Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı: Qanun, 2010, s. 211.

²Yenə orada, s. 206

³Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı: Qanun, 2010, s. 205.

Aydındır ki, ümumi yığıncaqda seçilmiş tətill komitəsini məsuliyyətə cəlb etmək mümkün deyildir. Deməli, AR ƏM-in 286-cı maddəsinin birinci hissəsində söhbət yalnız həmkarlar ittifaqı komitəsindən getməlidir. «Həmkarlar ittifaqları haqqında» AR Qanununa görə isə, həmkarlar ittifaqları öz maliyyə vəsaitinə, öz büdcəsinə, valyuta vəsaitinə və mülkiyyətə malikdir.¹ Buradan çıxan nəticəyə görə, AR ƏM-in 286-cı maddəsinin birinci hissəsi sadəcə redaktə olunmayıb, mahiyyət etibarilə dəyişdirilməlidir.

Qanunsuz tətildə iştirak etmək intizamının pozulması hesab edilir, qanunsuz tətillin sırası iştirakçıları, yəni işçilər isə intizam məsuliyyətinə, yəni AR ƏM-in 186-cı maddəsi ilə nəzərdə tutulmuş sanksiyaların hər hansı birinə, o cümlədən AR ƏM-in 70-ci maddəsinin «ç» bəndi üzrə intizam tənbehi qaydasında işdən çıxarılmaya məruz qala bilər. İntizam məsuliyyəti tədbiri kimi işburaxmaya görə işdən çıxarma qanunsuz tətildə iştirak etmiş bütün işçilərin, yaxud yalnız tətillin təşəbbüsçüsü və ən fəal iştirakçısı olan bəzi işçilərin barəsində tətbiq oluna bilər. AR ƏM-in 286-cı maddəsinin dördüncü hissəsində deyilir: «İşgötürən qanunsuz elan edilmiş tətillin davam etdirilməsini təşkil edən işçiləri intizam məsuliyyətinə cəlb edə bilər».² Beləliklə, işçilərin məsuliyyətə cəlb edilməsinin əsası qismində iki mühüm hüquqi fakt çıxış etməlidir: tətillin məhkəmə tərəfindən qanunsuz hesab edilməsi faktı və qanunsuz elan edilmiş tətillin işçilər tərəfində davam etdirilməsi faktı.

Mövcudluğu hüquqi məsuliyyətin yaranması üçün zəruri şərt kimi çıxış edən iki hüquqi fakt barədə müddəa əmək qanunvericiliyimizi məsuliyyətin, bir qayda olaraq, qanunsuz tətillin təşkil edil-

¹«Həmkarlar ittifaqları haqqında» Azərbaycan Respublikasının Qanunu. Bakı: Qanun, 2005, s.8.

²Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı: Qanun, 2010, s. 211.

məsi faktına görə yarandığı bir çox Qərb dövlətlərinin qanunvericiliyindən fərqləndirir. Bu hissədə AR ƏM bəzi xarici ölkələrin qanunvericiliyi ilə müqayisədə daha demokratikdir. Qeyd olunmalıdır ki, bir sıra xarici ölkələrdə tətillərin bəzi növlərinə görə yalnız mülki-hüquqi, yəni əmlak məsuliyyəti deyil, həm də cinayət məsuliyyəti nəzərdə tutulmuşdur (məsələn, İtaliya).

Müxtəlif xarici ölkələrdə lokautların qanuni, yaxud qanunsuz olması məsələsi birmənalı şəkildə tənzimlənmir. Bəzi ölkələrdə lokautların keçirilməsi ümumiyyətlə qadağan edilmişdir, digər ölkələrdə isə lokauta müəyyən şərtlərlə yol verilir.¹ Lokautların qanuniliyinin meyarları məsələsi mahiyyət etibarilə heç də sadə olmayıb, bir çox ölkələrdə lokautların keçirilməsi bəzən qeyri-müəyyən xarakter daşıyan bir sıra hallarla şərtlənir.

Kimin – mizdlü işçilərin, tətillən əmək kollektivinin, yaxud onlara lokaut elan etmiş işəgötürənin daha güclü olması prinsipini əsas götürsək, bu şəraitdə münaqişə vəziyyəti daha da artır və hər iki tərəf üçün mənfi nəticələrə: müəssisənin tam bağlanmasına və bütün tətillilərin işini itirməsinə gətirib çıxara bilər.

Tətillin qanuniliyi məsələsi kimi, lokautun qanuniliyi məsələsi də hər bir konkret halda məhkəmə tərəfindən həll olunur (AR ƏM-in 285-ci maddəsinin birinci hissəsi). AR ƏM-in 285-ci maddəsində göstərilir ki, məhkəmə işəgötürən tərəfindən elan olunmuş lokautu əsassız və qanunsuz hesab edərsə, işçilərə dəyən maddi və mənəvi ziyanın ödənilməsi, habelə işəgötürənin qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada digər müvafiq məsuliyyətə cəlb edilməsi barədə qərar qəbul edir.² Qanunsuz lokaut nəticəsində işəgötürənin işçilərə

¹ Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда. М.: Эксмо, 2005, с. 437-438.

² Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı: Qanun, 2010, s. 211.

yetirdiyi maddi və mənəvi ziyanın məbləği və ödənilməsi qaydası AR ƏM-in 31-ci fəslinə əsasən müəyyən olunur.

Qanunsuz lokauta görə, məsuliyyətin digər növləri məsələsi açıq, yəni tənzimlənməmiş qalır. Belə ki, Azərbaycan Respublikasının İnzibati Xətalər Məcəlləsində (bundan sonra qısaca olaraq AR İXM adlandırılacaqdır) hələ belə məsuliyyəti müəyyən edən norma təsbitini tapmamışdır. Hərçənd, AR İXM-də əmək qanunvericiliyi sahəsində pozuntularla bağlı bir sıra inzibati tənbehlər təsbit olunmuşdur. Məsələn, AR İXM-in «Kollektiv müqavilənin (sazişin) bağlanmasından əsassız olaraq imtina edilməsi» adlanan 57-ci maddəsində göstərilir ki, kollektiv müqavilənin (sazişin) bağlanmasından əsassız olaraq imtina edilməsinə görə min manatdan iki min manatadək miqdarda cərimə edilir.¹ AR İXM-in 58-ci maddəsində («Kollektiv müqavilənin (sazişin) yerinə yetirilməməsi və ya pozulması») göstərilir ki, kollektiv müqavilədən (sazişdən) irəli gələn öhdəliklərin işəgötürən tərəfindən yerinə yetirilməməsinə və ya pozulmasına görə min manatdan min beş yüz manatadək miqdarda cərimə edilir.² AR İXM-in 59-cu maddəsinə əsasən, kollektiv danışıqların aparılması və ya kollektiv müqavilənin (sazişin) yerinə yetirilməsinə nəzarəti həyata keçirmək üçün lazım olan məlumatların təqdim edilməməsinə görə yeddi yüz manatdan min beş yüz manatadək miqdarda cərimə edilir.³ AR İXM-in 60-cı maddəsində («Tətillərdə iştirak etməyə və ya iştirakdan imtina etməyə məcbur etmə») isə müəyyən olunur ki, zor tətbiq

¹ Azərbaycan Respublikasının İnzibati Xətalər Məcəlləsi. Bakı: Hüquq ədəbiyyatı, 2009, s. 36.

² Azərbaycan Respublikasının İnzibati Xətalər Məcəlləsi. Bakı: Hüquq ədəbiyyatı, 2009, s. 37.

³ Azərbaycan Respublikasının İnzibati Xətalər Məcəlləsi. Bakı: Hüquq ədəbiyyatı, 2009, s. 37.

etməklə və ya zor tətbiq etmək hədəsi ilə qorxutmaqla və ya şəxsin maddi cəhətdən asılı olmasından istifadə etməklə onu tətillərdə iştirak etməyə, yaxud iştirakdan imtina etməyə məcbur etməyə görə on manatdan otuz beş manatadək miqdarda cərimə edilir.¹

Qanunvericiliyimiz qanunsuz tətillərin və lokautların keçirilməsinə görə cinayət məsuliyyəti müəyyən etmir, halbuki bəzi Qərbi Avropa ölkələrində qanunsuz tətillərin və qanunsuz lokautların bəzi növlərinə görə cinayət məsuliyyəti müəyyən edilir.

¹Azərbaycan Respublikasının İnzibati Xətalər Məcəlləsi. Bakı: Hüquq ədəbiyyatı, 2009, s. 37

Zahid Cəfərov

**ƏMƏK HÜQUQLARININ MÜDAFİƏSİ ÜSULLARI
KONTEKSTİNDƏ ƏMƏK MÜBAHİSƏLƏRİNİN
HÜQUQİ TƏNZİMLƏNMƏSİ**

Naşir: Şahbaz Xuduoğlu
Dizayner: Rəmzi Quliyev
Operator: Lalə Əmirova
Korrektor: Ceyran Abbasova

Çapa imzalanmışdır: 08.01.2010

Kağız formatı: 60x84 1/16

Fiziki çap vərəqi 29,50

Tiraj 500

Müqavilə ilə

«QANUN» NƏŞRİYYATI

Bakı, Azərbaycan, AZ 1102,

Tbilisi pros., II Alətava 9.

Tel.: (+994 12) 431-16-62;

431-38-18; 493-84-30.

e-mail: xuduoglu@gmail.com

www.qanun.az