

ZAHİD CƏFƏROV

**BAZAR İQTİSADİYYATINA
KEÇİD DÖVRÜNDƏ
AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASINDA
KOLLEKTİV MÜQAVİLƏ**

QANUN 2003

24179

Az2

Rəyçilər: **H.H.Talıbov** – Azərbaycan Respublikası Apellyasiya məhkəməsinin hakimi hüquq elmləri namizədi

Ə.İ.Əfəndiyev – Azərbaycan Həmkarlar İttifaqları Konfederasiyasının hüquq şöbəsinin müdiri

Z.N.Dadaşov – Bakı Dövlət Universiteti Mülki proses, əmək və ekologiya hüququ kafedrasının müəllimi

Elmi redaktor: **A.M.Qasımov** – Bakı Dövlət Universiteti Mülki proses, əmək və ekologiya hüququ kafedrasının müdiri hüquq elmləri namizədi dosent

Zahid Cəfərov. Bazar iqtisadiyyatına keçid dövründə Azərbaycan Respublikasında kollektiv müqavilə. Azərb. dilində Bakı. Qanun. 2003, 196 səh.

Monoqrafiyada Azərbaycanda kollektiv müqavilə münasibətlərinin (kollektiv müqavilələrin) yaranma tarixi və onun inkişaf mərhələləri, kollektiv müqavilələrin sosial - iqtisadi mahiyyəti və hüquqi təbiəti, habelə bazar iqtisadiyyatına keçid dövründə kollektiv müqavilələrin işlənilib hazırlanması prosedurası, bağlanması qaydası, məzmunu və realizə mexanizmi məsələləri ətraflı şəkildə tədqiq olunmuşdur.

Monoqrafiya elmi işçilər, ali təhsil müəssisələrinin hüquq fakültələrinin müəllimləri, aspirantları, magistrantları və tələbələri, habelə kollektiv müqavilə məsələləri ilə maraqlananlar üçün nəzərdə tutulmuşdur.

Q 1300130005-054 054 - 03
AB022051

Az2

© QANUN, 2003

© Z.Cəfərov

MÜNDƏRİCAT

Giriş5

I FƏSİL. Azərbaycanca kollektiv müqavilə münasibətlərinin (kollektiv müqavilələrin) yaranma tarixi və onun inkişaf mərhələləri9

1.1 Azərbaycanca inqilaba qədərki dövrdə əmək münasibətlərinin kollektiv müqavilə tənziminin yaranması9

1.2 Sovet hakimiyyəti dövründə kollektiv müqavilələr haqqında qanunvericilik və onun tətbiqi təcrübəsi32

1.3 Azərbaycanın müasir qanunvericilik sistemində kollektiv müqavilələr50

1.4 Kollektiv müqavilələrin dövrləşdirilməsi problemi və onun elmi və təcrübi əhəmiyyəti59

II FƏSİL. Kollektiv müqavilələrin sosial-iqtisadi mahiyyəti və hüquqi təbiəti72

2.1 Sosial tərəfdaşlıq münasibətləri və onların əmək hüquqi təbiəti72

2.2 Kollektiv müqavilə və kollektiv əmək sazişlərinin digər növləri89

III FƏSİL. Kollektiv müqavilənin işlənilib hazırlanması prosedurası və onun bağlanması qaydası, məzmunu və realizə mexanizmi121

3.1 Kollektiv müqavilənin fəaliyyət sahəsi	121
3.2 Kollektiv müqavilənin tərəfləri və digər iştirakçıları	131
3.3 Kollektiv müqavilənin işlənilib hazırlanması və bağlanması qaydası.....	144
3.4 Kollektiv müqavilənin məzmunu və strukturu	161
3.5 Kollektiv müqavilənin realizə mexanizmi	182
1-ci əlavə. Əmək haqqında sazişlər (müqavilələr)	193
2-ci əlavə. Sosial əmək münasibətlərinin hüquqi tənzimlənməsi metodları	194
3-cü əlavə. Kollektiv müqavilənin bağlanması üçün danışıqların aparılmasının reqlamenti	195

GİRİŞ

*Unudulmaz müəllimin, hüquq elmləri
doktoru professor Qasım İbrahim oğlu
Manayevin əziz xatirəsinə ithaf edirəm.*

Ölkəmizdə baş verən radikal siyasi və sosial-iqtisadi dəyişikliklər obyektiv bir zərurət kimi əmək sahəsində ictimai münasibətlərin hüquqi tənzimlənməsində yeni metodlar, yeni yanaşmalar tələb edir. Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası mülkiyyətin dövlət, xüsusi, bələdiyyə və digər formalarını eyni dərəcədə tanıyır və müdafiə edir (maddə 13 və 29).

Fikrimizcə, bazar sisteminə keçid əmək qanunvericiliyinin gələcək inkişafının və təkmilləşdirilməsinin əsas meylini kifayət qədər dəqiq surətdə müəyyən etmişdir. Onun mahiyyəti mərkəzləşdirilmiş-imperativ tənzimləmədən əks-mərkəzləşdirməyə-müqavilə (kollektiv müqavilə, fərdi müqavilə) və tövsiyə üsuluna keçilməsindən ibarətdir. Son illərin təcrübəsi göstərmişdir ki, xüsusi mülkiyyətə və mizdlü işçilərin və işəgötürənlərin iqtisadi mənafeələrinin tam müstəqilliyinə əsaslanan əmək münasibətləri sahəsində bəzən adicə ixtilaflardan, fikir toqquşmalarından, əmək mübahisələrindən və hətta sosial-əmək münaqişələrindən qaçmaq çox çətin olur.

Uzun tarixi təcrübənin sınağından çıxmış kollektiv müqavilə özünü əmək sahəsində münasibətlərin iştirakçıla-

rının ziddiyyətli mənafeələrinin uzlaşdırılmasının ən səmərəli və əlverişli bir forması kimi göstərmişdir. Təsadüfi deyil ki, görkəmli hüquqşünas alim İ.İ.İsmayılov kollektiv müqaviləni «bazar iqtisadiyyatı şəraitində əmək sahəsində problemlərin həllinin universal mexanizmi» adlandırır və «əmək hüququ elminin yeni şəraitdə xüsusilə özəl mülkiyyətə əsaslanan orta və iri müəssisələrdə əmək münasibətlərinin stimullaşdırıcısı və tənzimləyicisi kimi kollektiv müqavilənin tətbiqi ilə əlaqədar problemləri daha dərinlən tədqiq etməyə» çağırır.¹

Respublikamızın müəssisələrində bağlanan kollektiv müqavilələrin məzmununun təhlili göstərir ki, kollektiv müqavilə tənzimləmə əməyinin idarə olunmasının ən mühüm alətinə çevrilməkdədir. Azərbaycan Respublikasının yeni Əmək Məcəlləsinin böyük bir bölməsi bilavasitə kollektiv müqavilələrin və sazişlərin hərtərəfli tənzimlənməsinə həsr olunmuşdur.

Demək olar ki, bazar münasibətlərinin inkişafı ilə ən yeni əmək qanunvericiliyinin sosial-əmək, sosial-iqtisadi təminatların həcmnin və səviyyəsinin xeyli genişləndirilməsi, müsbət mənəvi-psixoloji iqlim də daxil olmaqla, işçilər üçün daha rahat əmək şəraitinin yaradılması kimi əsas qanunauyğunluğu müəyyənləşmişdir. Əmək kollektivi ilə işəgötürənlər arasındakı münasibətlər təcridən sosializmdə olduğun-

¹ Вах: Исмаилов И.И. Теоретические проблемы трудового законодательства Азербайджанской Республики и пути его изучения в системе непрерывного образования. Автореф. дисс. ... док. юрид. наук. Баку, 1997, с.4

dan, keyfiyyətə fərqli xarakter kəsb edir. Onlar daha çox sosial tərəfdaşlıq münasibətlərinə çevrilir. Bununla birlikdə, görməmək olmaz ki, bazar cəmiyyəti istehsalın xeyli azalması, iqtisadi böhran, işsizlik, həyatın keyfiyyətinin xeyli aşağı düşməsi, əmək haqqının aşağı səviyyəsi və s. kimi bütöv bir problemlər kompleksi doğurmuşdur.¹

Əmək kollektivi kollektiv müqavilənin bir tərəfi və əmək hüququnun subyekti kimi öz maddi və digər hüquq və mənafeələrinə malikdir, cəmiyyətlə işəgötürənlər digər sosial qrupun fərqli mənafeələrini təmsil edirlər. Tərəflərin hüquqlarının və qanuni mənafeələrinin müdafiəsi və mühafizəsi qanunvericilik qaydasında təsbit olunmuş kollektiv müqavilənin bağlanması prosedurası (geniş mənada qaydası) ilə, konstitusion danışıqlar aparmaq hüququ ilə təmin olunur.

Azərbaycan Respublikasının yeni Əmək Məcəlləsinin qəbul olunması, heç şübhəsiz, əməyin ictimai tənzimlənməsi sahəsində sosial tərəfdaşlıq münasibətlərinin inkişaf etdirilməsinin və təkmilləşdirilməsinin əhəmiyyətli, bugünkündən keyfiyyətə fərqli perspektivlərini açır. Yuxarıda sadalanan şərtlər bu tədqiqat işinin aktuallığını xeyli dərəcədə müəyyən etmiş, respublikamızda kollektiv-müqavilə tənzimlənmənin real təcrübəsinə əsaslanan hərtərəfli tədqiqat aparılması zərurətini şərtləndirmişdir.

Kollektiv müqavilənin hüquqi tənzimlənməsi prob-

¹ Вах: Садыков З.Г. Касумов А.М. Занятость, трудоустройство, индивидуальный трудовой договор (контракт). Баку, издательство Бакинского Университета, 1999, с.3-4

lemlərinin hərtərəfli tədqiqi əməkşünas-alimlər tərəfindən hələ sovet dövründə aparılmışdır. Lakin onun əsl mahiyyəti, əməyin lokal tənzimində rolu və əhəmiyyəti, əmək qanunvericiliyi sistemində onun yeri indiyədək dəqiq müəyyən edilməmişdir. Lakin hazırki dövrdə onun əsl mahiyyətini açmaq üçün geniş imkanlar yaranmışdır. Bu baxımdan bazar iqtisadiyyatına keçid dövründə müəssisələrdə əmək münasibətlərini tənzimləyən akt kimi kollektiv müqavilə mövzusunun xüsusi tədqiqata ciddi ehtiyacı vardır.

Eyni zamanda, qeyd etmək lazımdır ki, son 40 il ərzində əmək hüququnun ümumi hissəsinin institutu kimi, kollektiv müqavilənin nəzəri və təcrübi problemləri milli hüquq ədəbiyyatında kompleks şəkildə tədqiq olunmamışdır. Təbii ki, əvvəllər mövcud olmuş kollektiv müqavilə təcrübəsi bu günün tələblərinə cavab vermir. Onun yeni hüquqi statusunun, əməyin kollektiv müqavilə tənzimlənməsinə aid olan nəzəri və təcrübi problemlərinin tədqiq olunması əmək hüquq elmi qarşısında duran ən başlıca vəzifələrdəndir. Əmək hüququnun ən yeni mənbələri – Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası, yeni Əmək Məcəlləsi əsasında bazar iqtisadiyyatına keçid şəraitində əmək münasibətlərinin fəaliyyəti qanunauyğunluqlarının tədricən formalaşan meylləri sistemində kollektiv müqavilə – tənzimləmənin hərtərəfli öyrənilməsi vaxtı gəlib çatmışdır.

I FƏSİL

AZƏRBAYCANDA KOLLEKTİV MÜQAVİLƏ MÜNASİBƏTLƏRİNİN (KOLLEKTİV MÜQAVİLƏLƏRİN) YARANMA TARİXİ VƏ ONUN İNKİŞAF MƏRHƏLƏLƏRİ

1.1. Azərbaycanca inqilaba qədərki dövrdə əmək münasibətlərinin kollektiv müqavilə tənziminin yaranması

Kollektiv müqavilələrin nəzəriyyəsi və tarixi ilə məşğul olan mütəxəssis-alimlərə yaxşı məlumdur ki, onların vətəni Böyük Britaniyadır. Bu ölkədə ilk kollektiv müqavilələr 18 əsrdə XVIII əsrin sonlarında toxuculuq, kömür və kimya sənayesi müəssisələrində bağlanmışdır. Böyük Britaniyada fəhlə həmkarlar ittifaqlarının yaradılması və muzzdlu işçilər sinfinin əmək şəraitinin yaxşılaşdırılması uğrunda təşkil olunmuş mübarizənin başlanması kollektiv müqavilələrin yaranmasını tarixi olaraq şərtləndirirdi. V.İ.Usenin və M.V.Baqlay yazırlar ki, tarixi kollektiv müqavilələr fəhlə sinfinin əmək haqqının artırılması uğrunda mübarizəsi nəticəsində yaranmışdır. Sonrakı illərdə isə kollektiv müqavilələrin məzmunu əhəmiyyətli dərəcədə genişlənmiş, bu müqavilələrlə təkcə əmək haqqı deyil, həm də iş vaxtı və istirahət müddəti və rejimi, əmək haqqına müxtəlif əlavələr və müavinətlər və sair, yəni əməyin müxtəlif şərtləri də tənzim

olunmağa başladı.¹ Əmək münasibətlərinin kollektiv müqavilələr əsasında tənzimlənməsi bir neçə onillik ərzində formalaşmışdır. Məsələn, Böyük Britaniyada "sənaye çevrilişi" dövründə kollektiv müqavilələr sistemini xarakterizə edən özünəməxsus cəhət ondan ibarət idi ki, işəgötürənlər güzəştə və kollektiv müqavilələrin bağlanmasına da müəyyən hazırlıqla gedirdilər. Bu, bir tərəfdən, Böyük Britaniyanın əlverişli iqtisadi vəziyyəti ilə izah olunurdu. Bəzi alimlərin, hər şeydən əvvəl isə marksistlərin qeyd etdiyi kimi, Böyük Britaniyanın iqtisadi vəziyyəti "koloniyaların talanması hesabına" inkişaf etmişdi.² Digər tərəfdən isə həmkarlar ittifaqlarının artım prosesi, muzzdlu işçilər sinfinin sosial və iqtisadi maraqlarının formalaşması və dərk olunması prosesi gedirdi ki, bunu da kütləvi tətillər təsdiq edirdi.

Böyük Britaniyanın kollektiv müqavilə təcrübəsinin fərqləndirici bir əlaməti də ondan ibarət idi ki, onlar həmkarlar ittifaqları federasiyası və sahibkarlar federasiyası (birliyi) arasında bağlanırdı, bu da bəzi digər Qərbi ölkələri və ABŞ üçün xarakterik idi. V.Q. Kalenskinin qeyd etdiyi kimi, "İngiltərədə qüvvədə olan "Milli Sazişlər" yerli şəraitdən daha çox asılı olan əmək şərtlərini nizama salır və yalnız əməyin ümumi və minimal standartlarını müəyyən edir. Amerika kollektiv müqavilələri isə, əksinə, daha çox

¹ Усенин В.И., Батгай М.В. Правовое регулирование труда в капиталистических странах. М., Юридическая литература, 1963, с.80

² Каленский В.Г. Социальное законодательство Англии. М., Наука, 1969, с.107

detallaşdırılmış xarakter daşıyır".¹ Bununla belə, Böyük Britaniyanın kollektiv müqavilələr sistemi ümummilli, yerli və zavod kollektiv müqavilələrinə bölünür. Böyük Britaniyanın əmək qanunvericiliyi işəgötürənlərin üzərinə kollektiv müqavilə bağlamaq vəzifəsini qoyan xüsusi normalar nəzərdə tutmur. Bağlanmış kollektiv müqavilələr məcburi hüquqi qüvvəyə malik olmur. Böyük Britaniyada bağlanmış kollektiv müqavilələrin məcburi icrası mümkündür, lakin o, xüsusi "barışdırıcı proseduralar" vasitəsilə həyata keçirilə bilməz. Belə ki, 1959-cu il "Əmək mizdunun şərtləri haqqında" Qanuna görə (1959-cu il) kollektiv müqavilənin tərəflərindən biri kimi həmkarlar ittifaqları kollektiv müqavilənin şərtlərini pozan işəgötürəndən məşğulluq nazirliyinə şikayətlə müraciət etmək hüququna malikdirlər. Münaqişələrin həlli məqsədilə məşğulluq nazirliyi adətən barışdırıcı proseduralardan istifadə edir, lakin əgər barışdırıcı proseduralar institutu vasitəsilə münaqişəni aradan qaldırmaq mümkün deyildirsə, nazirlik mübahisəni xüsusi xidmətə və ya arbitraja keçirir. Bunlar işəgötürəni kollektiv müqavilənin şərtlərini yerinə yetirməyə məcbur edə bilər.

Böyük Britaniyada kollektiv müqavilələrin əksəriyyəti yazılı formada bağlanır, bununla belə, yazılmamış, adət halına çevrilən kollektiv müqavilələr də vardır. Əksər hallarda belə "şifahi" kollektiv müqavilələrə müəssisələrdə rast gəlinir. Müqavilələrin çoxu müddətsizdir, yəni onları başa

¹ Каленский В.Г. Социальное законодательство Англии. М., Наука, 1969, с.87

çatma anı göstərilmir. Lakin bu ümumi qaydadan istisna vardır. Belə ki, ayaqqabı sənayesində kollektiv müqavilələr iki il müddətinə, poliqrafiya sahəsində isə üç il müddətinə bağlanır. Bununla onların qeyri-hüquqi, "alicənab" xarakteri qeyd olunur. Deyilənlər onu bildirir ki, kollektiv müqavilə o vaxta qədər qüvvədə qalır ki, həmkarlar ittifaqı (və ya onların birlikləri), o cümlədən işəgötürənlər (onların birlikləri) digər tərəfə özünün kollektiv müqaviləni pozmaq və ya onun məzmununa yenidən baxmaq arzusunu bildirmiş olsun. V.Q. Kalenskinin qeyd etdiyi kimi, "Kollektiv müqavilə hüquqi məcburi saziş olmadığından, kollektiv danışıqların yenidən başlanması hər iki iştirakçı tərəfindən hüquq və ya prinsip məsələsi kimi yox, strategiya və taktika məsələsi kimi qəbul edilirdi".¹ Və nəhayət Böyük Britaniyada kollektiv müqavilələrin çox mürəkkəb sisteminin belə bir xüsusiyyətini də qeyd edək ki, kollektiv müqavilələrin strukturuna əmək şərtlərini nizama salan "normativ hissə" ilə yanaşı kollektiv müqavilənin tərəfləri arasındakı danışıqların aparılması qaydasını tənzim edən "prosedur hissə" də daxildir. "Prosedur sazişlər" əməyin şərtlərinin müəyyən edilməsi və ya dəyişdirilməsi üzrə danışıqların aparılması üçün aparatı müəyyən edir. Belə aparat - ya hər cür birgə konfranslar, yaxud birgə sənaye şuraları və ya komitələri qismində daimi fəaliyyətdə olan birgə orqanlardır. Məhz bu orqanlar bir çox hallarda elə əmək mübahisələrinə baxan orqanlar-

¹ Каленский В.Г. Социальное законодательство Англии. М., Наука, 1969, с.96

dır.¹ İctimai əmək münasibətlərinin tənziminin ingilis sisteminin əhəmiyyəti geniş muxtariyyət və dövlətin ona müdaxilə etməməsində ifadə olunur. Belə ki, əməyin əsas tənzimləmə metodu kimi qanunvericilik yox, kollektiv müqavilə metodu çıxış edir. Hal-hazırda kollektiv müqavilələr ilə praktik olaraq müzdlu işçilərin üçdə iki hissəsi (60-65%) əhatə olunur. Bazar iqtisadiyyatı inkişaf etmiş digər ölkələrdə isə bu göstərici çox aşağıdır, məsələn ABŞ və İtaliyada müzdla işləyənlərin yalnız üçdə bir hissəsi, Kanadada isə dördü birindən az hissəsi kollektiv müqavilələrlə əhatə olunur. Beləliklə, Böyük Britaniyada kollektiv müqavilələrin fəaliyyət sahəsi genişdir, lakin bu o demək deyildir ki, o, sərhədsizdir və xalq təsərrüfatının bütün sahələrini və müzdlu işçilərin bütün kateqoriyalarını əhatə edir. Belə ki, Böyük Britaniya hökuməti 1987-ci ildə dövlət orta məktəb müəllimlərini kollektiv müqavilələr bağlamaq hüququndan məhrum etdi.

ABŞ-da kollektiv müqavilə təcrübəsi bir qədər fərqli təşəkkül tapmışdır. Belə hesab edirik ki, ABŞ-da kollektiv müqavilələrin rolunu və əhəmiyyətini qiymətləndirərkən, üç əsas amili rəhbər tutmaq lazımdır: birinci, əmək hüququnun bütün sahələrinin və əmək haqqında qanunvericilik sisteminin inkişafında tərəqqinin ümumi səviyyəsini; ikinci, kollektiv müqavilə münasibətlərini bilavasitə tənzim edən qanunlar; üçüncü, həmkarlar ittifaqı haqqında qanunvericiliyin

¹ Каленский В.Г. Социальное законодательство Англии. М., Наука, 1969, с.89

və tətill hərəkatının inkişafı və tədricən təkmilləşməsini N. V. Sivaçovun düzgün olaraq qeyd etdiyi kimi, kollektiv müqavilələr əmək münasibətlərinin tənzimi sferasına daxil olan hüquqlardan törəməyib, əksinə, onun tərkib hissəsidir. Bu isə onu bildirir ki, müasir əmək hüququ və ABŞ-da əmək münasibətlərinin konkret hüquqi tənziminin əsas forması kimi kollektiv müqavilələr haqqında qanunvericiliyin prinsipial üstünlüyü haqqında tezislər arasında ziddiyyət ola bilməz. Kollektiv müqavilələr ABŞ-da qüvvədə olan əmək hüquq normalarının kəsişdiyi bir sahədir. ABŞ alimləri və kollektiv müqavilə təcrübəsi kollektiv müqavilələrin hüquqi mahiyyətini və təbiətini qəbul edir, onları normativ xarakterli müqavilələr hesab edir və son nəticədə kollektiv müqavilələrə hüquqi mənbə statusu verirlər. Bu ümumnəzəri doktrinadan belə çıxır ki, ABŞ-da kollektiv müqavilələr hüquqi qüvvəyə malikdir, qanunla müdafiə olunur və tərəflər – sahibkarlar (işəgötürənlər) və həmkarlar ittifaqları tərəfindən məcburi icra olunmalıdır.

Kollektiv müqavilə münasibətlərini tənzim edən və tarixi baxımdan əhəmiyyət kəsb edən hüquqi mənbələrə 5 iyul 1935-ci ildə qəbul edilmiş "Əmək münasibətlərinin tənzimi haqqında" Milli Qanunu aid etmək olar. Bu qanun onun müəllifinin - senator Vaqnerin adı ilə adlandırılır. Hətta sovet hüquqşünas alimləri öz kommunist ideologiyaları ilə Vaqner qanununa müsbət qiymət verərək, onun demokratik istiqamətliliyini göstərmişlər. Qeyd etmək lazımdır ki, Vaqner qanunu güclü tətill hərəkatı nəticəsində qəbul

edilmişdir. Lakin bizim fikrimizcə, güclənən sinfi ziddiyətlər və sinfi mübarizə 1929-1933-cü illərdə mövcud olan iqtisadi böhranın doğurduğu ikinci xarici səbəb olmuşdur.

Həqiqətən də Vaqner qanunu "istehsalat demokratiyası" adlı çərçivəni genişləndirdi və təsbit etdi. Amerika alimləri R.Smit, L. Merrifild və T. Antuan yazırdılar: "Əgər zavodu və ya sənaye kollektivini siyasi cəmiyyət ilə müqayisə etsək, deyə bilərik ki, kollektiv saziş əsas qanun və ya konstitusiyaya kimi bir rol oynayır".¹ Əmək münasibətlərinin tənzimlənməsi üzrə Milli İdarəçiliyin (ƏMMİ) baş məsləhətçisi S. Rotmen isə belə hesab edirdi ki, "Könüllü xüsusi qərarlara əsaslanan azad kollektiv danışıqlar milli siyasətin təməli daşdır". O göstərirdi ki, "ictimai maraqlarda seçimin maksimum azadlığını saxlamaq və maksimum mümkün qərarın qəbul edilməsini könüllü xüsusi proseslərə buraxmaq olar".²

Vaqner qanunu mizdlu işçilərin kollektiv müqavilələrlə bağlamaq hüququnu və tətillərin hüququnu təsbit etdi. Qanun işəgötürənlərə mizdlu işçilərin kollektiv müqavilə bağlamaq hüququnu pozmasını və ya fəhlələrin nümayəndələrinə və hər şeydən əvvəl, həmkarlar ittifaqına birbaşa və ya dolaylı yolla təsir etməsini qadağan edirdi.

Qanun işə qəbul və ya işdən çıxarma zamanı işçinin həmkarlar ittifaqına üzv olması və ya həmkarlar ittifaqında fəaliyyətinə görə ayrı-seçkiliyi qadağan edirdi. Qeyd etmək

¹ Сивачев Н.В. Правовое регулирование трудовых отношений в США. М., Юридическая литература, 1972, с.210.

² Сивачев Н.В. Указ соч. с.212

lazımdır ki, Vaqner qanunu əsasında əmək münasibətləri üzrə Milli İdarəçilik (ƏMMİ) yaradıldı. Bu, geniş səlahiyyətlərə malik olan bir orqan idi, xüsusən də qanunsuz olaraq işdən çıxarılmış işçiləri işə bərpa etmək hüququna malik idi. Nəzərə almaq lazımdır ki, Federal qanun olan Vaqner Qanunu məhdud fəaliyyət sferasına malik idi və yalnız federal əhəmiyyətli müəssisələrdə və idarələrdə işləyən işçilərə şamil edilirdi. L.Y. Maşezerskaya qeyd edirdi ki, "Yeni kurs" dövründə (Ruzvelt hökuməti tərəfindən aparılan kurs) Amerika "üçbucağında" - hökumət, əmək, kapital – qüvvələrin nisbəti kapitalın hesabına yaranırdı və bu da fəhlə sinfinin uğur qazanmasını müəyyən dərəcədə təmin edirdi.

"Yeni kurs" dövrünə daxil olan dövlət 40-cı illərin əvvəllərində milli vahidliyin möhkəmləndirilməsi üçün fəhlələrdən də "bərabər qurbanlar" tələb edirdi. 1941-ci ilin dekabrında Ruzvelt hökuməti ilə həmkarlar ittifaqları arasında tətillərdən imtina edilməsi haqqında razılıq əldə olundu.¹ Real olaraq kollektiv-müqavilə təcrübəsində Vaqner qanununun tətbiqi işə gətürənlərin təşkil olunmuş əks təsiri ilə qarşılaşdı. Belə ki, onlar inzibati və məhkəmə hakimiyyətinə istifadə edərək, muzzdu fəhlə sinfinə edilən güzəştləri minimuma endirməyə çalışırdılar.

Müharibədən sonrakı ilk illərdə əməklə kapital arasında muzzdu işçilər sinfi ilə işəgötürənlərin birləşmiş qüvvələri arasında ziddiyyət kəskin şəkildə gücləndi. Əsas səbəb

¹ Машезерская Л.Я. Забастовки и коллективные договоры США. М., Наука, 1981, с.92

isə işçilərin iqtisadi vəziyyətinin pisləşməsi, real əmək haqqının aşağı düşməsi, yaşayışın ağırlaşması, inflyasiya və s. idi. Kollektiv-müqavilə tipli tətillər geniş yayılmağa başladı. Lakin bütövlükdə müharibədən sonrakı tətillər hərəkatı müzdlü işçilərə praktik nəticələr vermədi, əksinə, təşəbbüs işəgötürənlərin və bu dəfə işəgötürənlərin tərəfini saxlayan kollektiv müqavilə münasibətlərinin – dövlətin əlinə keçdi. 1947-ci ildə senator Taftın və nümayəndələr palatasının üzvü Xartlinin adı ilə adlandırılan "Əmək münasibətlərinin tənzimi haqqında" Qanun qəbul edildi.

Taft-Xartli Qanunu, daha sonra isə Lendram-Triffin Qanunu, L.Y. Maşəzerskayanın göstərdiyi kimi, hakim sinfin sosial-iqtisadi siyasətində yeni meylləri təsbit etdi.

Taft-Xartli Qanununun əsas məqsədi ondan ibarət idi ki, fəhlələrin əvvəllər əldə etdiyi hüquqlar və əsasən Vaqner qanununda müzdlü işçilərin və onların nümayəndələrinin - həmkarlar ittifaqının kollektiv müqavilələr bağlamaq hüququnu məhdudlaşdırmaq, həmkarlar ittifaqını zəiflətmək, onu solçular hərəkatının, ABŞ-ın kommunist partiyasının təsirindən təcrid etmək idi. Taft-Xartli Qanunu həmkarlar ittifaqı hərəkatını ciddi dövlət nəzarəti altına qoydu. Bundan sonra həmkarlar ittifaqını hər il dövlət instansiyalarına (xüsusən də Əmək Nazirliyinə) təşkilati və maliyyə xarakterli məlumatlar təqdim etməli idi. Tətillər hüququ da dəyişikliklərə məruz qaldı. Siyasi tətillər, dövlət qulluqçularının çıxışları, həmrəylik tətilləri qadağan edildi. Həmkarlar ittifaqına sahibkarlarla mübarizədə qeyri-qanuni metodlardan

istifadə edilməsi qadağan edilmişdi. "Qanuni tətillər", yəni iqtisadi tətillər keçirdiyi hallarda isə həmkarlar ittifaqı ilkin olaraq (60 gün əvvəl) müdiriyyəti (işəgötürəni), habelə xüsusi dövlət orqanı olan vasitəçilik və barışdırma üzrə Federal Xidməti də xəbərdar etməli idi. ABŞ-ın idarəçilik dairələrinin fikrinə görə böyük tətillər prezidentin tələbi ilə 80 gün müddətinə təxirə salına bilərdi. Taft-Xartli Qanunu ilə məhkəmələrə artıq başlanmış tətilə xitam verilməsi haqqında məcburi qərar çıxarmaq hüququ verilmişdi. Vaqner qanununda həmkarlar ittifaqının çox mühüm nailiyyəti sayılan belə bir müddəə - "qapalı sexlər" haqqında müddəə ləğv olundu. Taft-Xartli Qanunu ilə tərəflərin kollektiv danışıqların predmetini, kollektiv müqavilənin predmetini könüllü olaraq seçməsi prinsipi məhdudlaşdırıldı. Qanun "əmək haqqı, iş saati və mizdun digər şərtləri" barəsində danışıqların aparılmasını tələb edirdi. Lakin qanunda "mizdun şərtləri" geniş şəkildə açıqlanırdı, buna görə də məsələ açıq qalmışdı və məhkəmə orqanları, o cümlədən ƏMMİ müstəqil olaraq, kifayət qədər özbaşınalıqla kollektiv müqavilənin predmeti barədə məsələni həll edirdilər. Taft-Xartli Qanunu kollektiv danışıqların aparılması prosedurasını və onların iştirakçılarını müəyyən etdi. Qanunun 8 (D) maddəsində göstərilirdi ki, tərəflər "müntəzəm olaraq görüşməli və danışıqları vicdanla aparmalıdırlar". Hər bir tərəf digər tərəfin müəyyən etdiyi nümayəndələrlə görüşməyə borəludur. 8 (V) maddəsi, xüsusi olaraq, sahibkarın öz seçimi ilə danışıqlar üçün özünün nümayəndəsini təyin etmək hüququnu

təsbit edir və həmkarlar ittifaqına sahibkara hər hansı təsir göstərməyi qadağan edirdi. Qeyd edək ki, ideologiyalaşdırılmasına baxmayaraq, sovet hüquqşünasları Taft-Xartli və Lendram-Triffin Qanunlarını "antifəhlə" qanunvericiliyi kimi xarakterizə etmək üçün müəyyən əsasə malik idilər.

Beləliklə, Taft-Xartli qanunu kollektiv müqavilənin tərəflərini və danışıqlar gedişini inzibati aparatın ciddi nəzarətinə verdi.

Kollektiv müqavilə sisteminin Amerika konsepsiyasının mühüm elementi Taft-Xartli Qanununda təsbit olunmuş şikayətlərin həlli prosedurasıdır. Üstün metod kimi əmək arbitraji institutu (Taft-Xartli Qanununun 301-ci maddəsi) çıxış edir. Amerikalı mütəxəssislər K. Kerr, D. Danlop, F. Taft, və D. Teylor əmək münasibətlərinin tənzimlənməsi sahəsində məcburi proseduranın rolunu belə qiymətləndirir: "Kollektiv müqavilələrin əsas nailiyyəti, demək olar ki, Amerika istehsalatına verilən ən mühüm töhfə sənaye hüququnun yaradılmasıdır. Bu halda sahibkarın və işçilərin hüquqları müqavilə formasında ifadə olunur, kontraktın şərhindən irəli gələn münaqişələr isə səmərəli proseduralar vasitəsilə həll olunur. Bu, adətən, müvəffəqiyyətə nail olunmadıqda tətbiq olunur və son pillə kimi arbitraj çıxış edir..." "Vəhşi" tətillər və etirazın digər formaları məhdudlaşdırılmış və bütövlükdə səmərəli intizam müəyyən edilmişdi.¹

¹ Сивачев Н.В. Правовое регулирование трудовых отношений в США. М., Юридическая литература, 1972, с.219

Qitə Qərbi Avropa ölkələrində kollektiv müqavilələr sistemi və kollektiv müqavilə təcrübəsi hələ müharibəyə qədərki dövrdə formalaşmağa başlamışdı. Belə ki, Fransada kollektiv müqavilələr haqqında ilk qanun 1919-cu ildə qəbul edilmişdi. Bu qanunla kollektiv müqavilələr bağlamaq hüququ həmkarlar ittifaqına və ya işçilərin ayrı-ayrı qruplarına verilmişdi. Sonra 11 fevral 1950-ci ildə kollektiv müqavilələr və kollektiv əmək münaqişələri haqqında yeni qanun qəbul edilir. Qeyd etmək lazımdır ki, kollektiv danışıqlar aparmaq hüququ Fransa Respublikasının 1946-cı il Konstitusiyasının preambulasında birbaşa olaraq təsbit olunmuşdur: "Hər bir işçi öz nümayəndələri vasitəsilə müəssisənin rəhbərliyi ilə kollektiv işin şərtlərinin müəyyənəndirilməsində iştirak edir".

Y.A. Mutsinovanın qeyd etdiyi kimi, "əmək hüququ sahəsində 1982-ci il islahatları əməyin şərtlərinin və sosial təminatların tənzimlənməsinin kollektiv müqavilə metodunun inkişafı məqsədilə kollektiv müqavilə institutuna da təsir etdi". Qanunvericilik sahibkarlar və həmkarlar ittifaqı arasında danışıqların həvəsləndirilməsinə və kollektiv müqavilələrin bağlanmasına xüsusi diqqət yetirir. Qanunlara sahibkarın həmkarlar ittifaqı ilə belə danışıqlar aparmaq vəzifəsini nəzərdə tutan normalar daxil edilmişdir. 2 yanvar 1973-cü ildə qəbul edilmiş (1982-ci ildə edilmiş dəyişikliklərlə) Əmək Məcəlləsinin "Kollektiv əmək müqavilələri və sazişləri" adlı üçüncü fəslinin 132-2-ci maddəsində kollektiv müqaviləyə anlayış verilmiş və onun tərəfləri göstərilmişdir.

Əmək məcəlləsinin 131-2-ci maddəsində isə kollektiv müqavilələrin sahəsi müəyyənləşdirilmişdir. Həmin maddədə göstərilirdi ki, "Kollektiv müqavilələr sənaye və kommertiya pəşələrinə, muzldu işçilərin xidmətlərindən istifadə olunan kənd təsərrüfatı sahələrinə tətbiq edilir".¹ Onlar dövlət müəsisələrinə və idarələrinə, o cümlədən, istənilən xüsusi hüquqi təşkilatlara şamil edilir.

Kollektiv danışıqlar aparmaq hüququ bir sıra digər Avropa ölkələrinin, xüsusən AFR, İtaliya, İspaniya, Portuqaliya və başqa ölkələrin qanunvericiliyində öz təsbitini tapmışdır. İ.Y. Kiselyov yazır ki, "Bir çox Qərbi ölkələrində əməyin hüquqi tənzimində əksent lokal tənziməmə (sahələr və müəsisələr daxilində) tərəfə yaxınlaşdırılmış, kollektiv müqavilələr bərabər və ya demək olar ki, bərabər əmək hüququnun qanunvericilik mənbəyi kimi çıxış edir, bəzi ölkələrdə isə əməyin hüquqi tənzimində onların əhəmiyyəti qanunvericiliyin rolunu ötüb keçir".² Qeyd etmək lazımdır ki, bir çox ölkələrin qanunvericilik mənbələri və kollektiv müqavilə təcrübəsi çoxsaylı ümumi cəhətlərə və əlamətlərə malikdir və aydındır ki, kollektiv əmək münasibətlərinin hüquqi tənziminin hər bir ölkədə mühüm müəyyən fərqləri vardır. İ.Y. Kiselyov xüsusi olaraq göstərir ki, "milli özünəməxsusluq kollektiv müqavilələrin bağlanması prosesində

¹ Муцинова Н.А. Трудовое право Франции. М., издательство Университета Дружбы народов, 1965, с.22-23

² Киселев И.Я. Зарубежное трудовое право. Учебник для вузов. М., Юрма-Инфра, 1998, с.145

özünü xüsusilə göstərir”.¹ Kollektiv müqavilə nəzəriyyəsi sahəsində çalışan mütəxəssislər kollektiv müqavilələrin iki əsas konstruksiyasını fərqləndirirlər: danışıqların mərkəzləşdirilməmiş qaydada müəssisələr və ayrı-ayrı şirkətlər səviyyəsində aparılmasına əsaslanan “anqlosakson modeli” və mərkəzləşdirilmiş struktura malik olan, ilkin danışıqların milli səviyyədə sahibkarlar birliyi ilə həmkarlar ittifaqı birliyi arasında aparılmasını nəzərdə tutan “Skandinaviya modeli”.

Hazırkı dövrdə bir çox dövlətlərin əmək sahəsində dövlət siyasətini əvvəllər müəyyən edən doktrinalar əhəmiyyətli dərəcədə araşdırılmışdır. Hər şeydən əvvəl, “azad kontakt” və “tarif muxtariyyəti” doktrinaları nəzərdə tutulur. Onların mahiyyəti həm həmkarlar ittifaqının, həm də sahibkarların - dövlətin müdaxiləsi olmadan kollektiv müqavilənin şərtlərini müəyyən etməsində ifadə olunur. Qərbi dövlətlərində kollektiv müqavilə prosesinə dövlətin müdaxiləsi getdikcə daha çox ciddi təsir göstərir. Dövlət müdaxiləsinin mahiyyəti, fikrimizcə, ağlabatandır, çünki dövlətin rolu, əsasən, iki istiqamətlə müəyyən edilir, bir tərəfdən, o, qanunvericilik yolu ilə normativ bazanı, bütün kollektiv müqavilə sisteminin fəaliyyəti üçün hüquqi sərhədləri təsbit edir, digər tərəfdən, kortəbii münaqişələrin (“vəhşi” tətillər və s.) və onların nəticələrinin qarşısını alır.

¹ Курс российского трудового права. в 3-х томах. Т. 1. Общая часть, под ред. Е.Б. Хохлова. СПб, издательство Санкт-Петербургского Университета, 1996, с.33-34

Rusiyada "Sənaye hüququ" və ya "Fabrik qanunvericiliyi" XVIII əsrin lap sonlarında formalaşmağa başladı. Bəzi mütəxəssislər qeyd edirlər ki, o ona görə belə zəif inkişaf edirdi ki, Rusiya kapitalist inkişaf yoluna Avropa qitəsinin digər ölkələrindən gec qədəm qoymuşdu. Fabrik qanunvericiliyinin ilk normativ mənbələri sırasına, adətən, toxuculuq sənayesində azyaşlıların əməyi haqqında 1882-ci il qanunu, toxuculuq sənayesində qadınların əməyi haqqında 1885-ci il qanunu; fabrik sənayesi müəssisələrinə nəzarət və fabrikanlarla fəhlələrin qarşılıqlı münasibətləri haqqında 1885-ci il tarixli Qaydaları; o cümlədən 1893-cü ildə Sənaye haqqında Nizamnamə və Mədən nizamnaməsi, 1887-ci ilin iyulunda iş vaxtının müddəti və istirahət günləri haqqında qanun, 1886-cı ilin iyununda cərimələr haqqında qəbul edilən qanunları və əsasən sənaye sahəsində əməyi tənzimləyən digər qanunvericilik mənbələrini aid edirlər. Lakin yuxarıda sadalanan hüquqi mənbələr sistemində kollektiv əmək müqavilələrinin və ya kollektiv mübahisələrinin tənzimlənməsinə aid olan hər hansı müddəə və ya ayrıca normaları biz tapa bilmərik. O dövrdə bu cür normalar Rusiyada qüvvədə olan fabrik qanunvericiliyi sistemində yox idi. Fikrimizə, Rusiyanın o dövrlük qanunvericiliyi üçün başqa müddəə ola da bilməzdi. Baxmayaraq ki, qəbul edilmiş bütün qanunlar ilk dövrlərdə güzəşt xarakteri daşıyırdı, sahibkarlara münasibətdə əmək kollektivlərinin və ya onların birliklərinin bərabər hüquqlu tərəf kimi tanınmasına hələ çox var idi. Rusiya imperiyasında mülkiyyətçilərin təsərrüfat hakimiyyəti möh-

kəm idi və praktik olaraq, avtoritar xarakter daşıyırdı. Rusiyanın fabrik qanunvericiliyi Qərbi Avropa ölkələrinin fabrik qanunvericiliyi ilə müqayisədə çox geri qalmışdı və onun fəhlə sinfinin köklü tələblərini təmin edə bilməməsi müşahidə olunurdu. İ.İ.İsmayılovun qeyd etdiyi kimi, "Azərbaycanın sənaye müəssisələrində və neft sahələrində bu qanunlar yerinə yetirilmir və ya kobud şəkildə pozulurdu".¹

Bununla belə, XVIII əsrin sonu və yeni yüzilliyin başlanğıcı Rusiya üçün müxtəlif növ sosial çevrilişlər yaratdı. Fəhlə hərəkatı öz qüvvəsini topladı, bir çox müəssisələrdə, xüsusən də toxuculuq sənayesi müəssisələrində iri tətillər baş verdi, inqilabi şərait adlanan dövr başlandı. Azərbaycanın fəhlə sinfi öz hüquqları uğrunda fəal mübarizə aparırdı. Amansız istismarçılıq və fəhlələrin adi hüquqlarının tapdanması onları daha təşkilatlanmış formada və daha səylə hərəkat etməyə məcbur edirdi. XIX əsrin əvvəllərində Azərbaycanda praktik olaraq, inqilabqabağı şərait yaranmışdı, tətillər baş verirdi və bunların bəzilərində fəhlələr qələbələr qazanırdı. Məhz fəhlə sinfinin böyük hücumu dövründə, güclü tətillər mübarizəsi dövründə, inqilabi vəziyyət şəraitində elə ilk kollektiv müqavilələr yaranmağa və bağlanmağa başladı. Əmək hüququ sahəsində Azərbaycanın tanınmış alimlərinin fikirləri də daxil olmaqla, praktik olaraq, bütün sovet hüquq elini belə hesab edir ki, kollektiv müqavilələrin bağlanması üzrə "birincilik palması" məhz Azərbaycana aiddir. 1956-cı ildə nəşr edilmiş, böyük akademik mənbə hesab edi-

¹ Исмаилов И.И. Коллективный договор в Азербайджане. Баку, Азернешр, 1967, с.14

lən iki cildlik hüquqi lüğətin müəllifləri bu barədə yazırlar: "Rusiyada ilk kollektiv müqavilə Bakı fəhlələrinin tətilləri nəticəsində Bakının neft sənayesinin fəhlələri ilə neft sənayeçiləri arasında 30 dekabr 1904-cü ildə bağlanmışdır. Tətillər nəticəsində tətillilər polis repressiyalarına və tətillər hərəkətinin daxilində təxribat cəhdlərinə baxmayaraq, özlərinin əsas tələblərinin təmin olunmasına nail oldular".¹ Əlbəttə, hüquq ədəbiyyatında başqa bir fikir də var. Məsələn, Q.K.Moskalenko belə hesab edir ki, kollektiv əmək sazişlərinin bağlanmasının ayrı-ayrı faktlarına daha əvvəllər də rast gəlinmişdir. Moskva mətbəsinin fəhlələri 1903-cü ilin sentyabrında keçirdikləri tətillər nəticəsində mətbəsinin sahiblərindən yazılı elanlar formasında bir sıra mühüm güzəştlərə nail oldular.² İ.İ.İsmayılovun fikrincə, Azərbaycanın ayrı-ayrı müəssisələrində kollektiv müqavilə tipində sazişlər 1903-cü ildə bağlanmışdır, onların vasitəsilə bəzən fəhlələrlə işəgötürənlər arasındakı münasibətlər tənzimlənirdi. Belə ki, Bakı şəhəri neft sənayesi fəhlələrinin neft sənayeçiləri qurultayının Şurasına ünvanlanmış iyirmi səkkiz bənddən ibarət yazılı tələbləri məlumdur. Fəhlələrin yazılı tələblərinin məzmununu kifayət qədər həcmli idi və aşağıdakı qrup məsələləri əhatə edirdi:

1. əməyin ödənilməsi, kompensasiyalar və ödəmələrin digər növləri;
2. əməyin mühafizəsi, əmək və məişət gigiyenası;
3. iş vaxtı və istirahət vaxtı;

¹ Юридический словарь. В 2-х томах. Т.1. АН СССР, 1956, с.439

² Москаленко Г.К. К вопросу о первом коллективном договоре в России. Вопросы истории, 1961, № 6, с.212

4. fəhlələrin işə qəbulu və işdən çıxarılması qaydası;

5. müdiriyyətin və sahibkarların fəhlələrə ləyaqətlə yanaşmaq vəzifəsi.¹

Baxmayaraq ki, neft sənayeçiləri fəhlələrlə davam edən danışıqlardan sonra hamı üçün ümumi olan kollektiv müqaviləni imzalamaqdan imtina etdilər, yenə də bəzi müəssisələrin işəgötürənləri güzəştə gedərək ümumi tələblərin qismən təminini nəzərdə tutan saziş bağladılar.

Tarixi 1904-cü il dekabr kollektiv müqaviləsi isə dünya təcrübəsində ümumtanınmış kanonlar əsasında, yəni kollektiv müqavilələrə xas olan adı qaydalara və mərhələlərə riayət olunmaqla bağlanmışdır. Bu kollektiv müqavilənin fəaliyyət sahəsi çox geniş idi. O, hər şeydən əvvəl, neftçıxarma sənayesi müəssisələrinin, neftayırma zavodlarının fəhlələrinə və neftçıxarma və neftayırma ilə sıx bağlı olan bəzi müəssisələrin digər növlərinə şamil edilirdi. Kollektiv müqavilənin predmeti işçilərin əmək və məişəti ilə bağlı olan məsələlərin geniş dairəsini əhatə edirdi. Bunlar işçilərin işə qəbulu və işdən çıxarılması qaydası, iş vaxtının müddətini və istirahət vaxtını tənzimləyən məsələlərlə, əməyə görə mükafatlandırma məsələləri, əməyin, fəhlələrin həyat və sağlamlığının mühafizəsi məsələləri, məişət məsələləri, sosial sığorta, fəhlələrin müdiriyyət (mülkiyyətçi) ilə qarşılıqlı münasibətlərini müəyyən edən məsələlərlə bağlı idi.² Beləliklə,

¹ Исмаилов И.И. Коллективный договор в Азербайджане. Баку, Азернешр, 1967, с.24

² Нефтяное дело. Баку, 1905, № 25, с.15

Azərbaycanın ilk kollektiv müqaviləsinin strukturu neftçilərin əmək hüquq münasibətlərinin, demək olar ki, bütün aspektlərini əhatə edirdi. O öz strukturuna görə o dövrdə Avropa qitəsində, ABŞ və Kanadada bağlanan kollektiv müqavilələrin strukturundan çox az fərqlənirdi. Kollektiv müqavilənin yuxarıda sadalanan hər bir struktur hissəsi (və ya elementi) konkretləşdirilmiş və detallaşdırılmışdı. Məsələn, kollektiv müqavilənin birinci bəndi gündüz vaxtı işləyənlər üçün 9 saatlıq iş günü müəyyən edirdi, gecə vaxtında isə növbənin müddəti 8 saat müəyyən edilmişdi. Əməyin aylıq ödənilməsi şərti ilə işləyən şəxslər üçün ödənişli istirahət günləri müəyyən edilmişdi.

İlk dəfə olaraq fəhlələr üçün ezamiyyə ödənişləri (kollektiv müqavilənin 13-cü bəndi) müəyyən edildi. 15-ci bəndə görə, ilk dəfə olaraq, müdiriyyətin təqsiri üzündən boşdayanmaya görə ödəniş nəzərdə tutulurdu. 12-ci bənddə əməyin ödənilməsinin minimum səviyyəsi müəyyən edilmişdi ki, sahibkar bu həddən aşağı məbləğ müəyyən edə bilməzdi. Kollektiv müqavilənin xüsusi bəndi ilə əməyin ödənilməsi qaydası nəzərdə tutulurdu - o, ayda iki dəfə ödənilməli idi.

Kollektiv müqavilənin 17-ci bəndi əməyin mühafizəsi ilə bağlı bir sıra məsələləri həll edirdi. Belə ki, müdiriyyət müəssisədə qızdırılmanı təmin etmək, ventilyasiya sistemini quraşdırmaq, süni işıqlandırma yaratmaq və əməyin sanitariya-gigiyena şərtlərini və mühafizəsini təmin edən digər tədbirləri həyata keçirməyi öhdəsinə götürürdü. İşəgötürənlər

müəssisələrin hər birində yemək və işçilərin istirahəti üçün xüsusi yerlər ayırmağı öhdəsinə götürmüşdü. Kollektiv müqavilənin 20-ci bəndi də xüsusi maraqla doğurur. Belə ki, həmin bəndə görə işgötürənlər hər həftə fəhlələrin hamıdan pulsuz istifadəsinə öhdəsinə götürmüşdü. 19-cu bənddə isə fəhlələrin "mənzil pulu" hüququ nəzərdə tutulurdu, yəni müəyyən məbləğlərdə mənzil haqqı nəzərdə tutulur, qızdırma üçün mazut və işıqlandırma üçün kerosin fəhlələrə pulsuz verilir. Fəhlələrin sosial təminat probleminin qismən həlli də böyük nailiyyət hesab olunurdu. Belə ki, 14-cü bənddə nəzərdə tutulan normaya görə işçi xəstələndiyi vaxt onun əmək haqqı üç ay ərzində yarı məbləğdə saxlanılırdı.

Hazırkı dövrdə də kollektiv müqavilənin fəhlələrin şərəf və ləyaqətinin müdafiəsinə yönələn 11 və 22-ci bəndləri xüsusi diqqətə layiqdir. Belə ki, 11-ci bənd sahibkarlar (işgötürənlər), o cümlədən müdiriyyət heyətinə daxil olan şəxslərdən fəhlələrlə nəzakətlə davranmağı tələb edirdi. 22-ci bənd isə inqilab illərində Azərbaycan üçün xarakterik olan və çox hallarda özbaşnalığa səbəb olan axtarışların ləğv edilməsini nəzərdə tuturdu. Sanksiyalaşdırılmamış axtarışların ləğv edilməsi müzdlu işçilərin mənəvi və ümumbəşəri dəyərlərini möhkəmləndirirdi.¹

Yuxarıda qeyd olunanlara əsasən qeyd etmək lazımdır ki, sovet hakimiyyətinin mövcud olduğu bütün vaxt ərzində Azərbaycanda və Rusiyada işçilərin şərəf və ləyaqətini

¹ Нефтяное дело. Баку, 1905, № 25, с.17

müdafiə və mühafizə edən heç bir hüquq norması qəbul edilməmişdir. Rusiyanın 17 mart 1997-ci il tarixli Federal qanununda işçiyə vurulmuş mənəvi ziyana görə pul kompensasiyasının ödənilməsinə nəzərdə tutan norma təsbit olunmuşdur. AR-ın yeni qəbul edilmiş ƏM-in 290-cı maddəsinin üçüncü hissəsi müəyyən edir ki, "işəgötürən əmək fəaliyyəti nəticəsində işçiyə vurulmuş mənəvi ziyana görə maddi məsuliyyət daşıyır".

Azərbaycan əmək qanunvericiliyində 1917-ci il 2 oktyabr tarixli kollektiv müqavilə də mühüm tarixi pillələrdəndir. Bu dövrdə Azərbaycanın sənayeçiləri ilə muzzdlu işçilər sinfi arasında ziddiyyətlər kəskinləşmişdi. Neft sənayesindəki ağır əmək şəraiti, sahibkarların təsərrüfat hakimiyyəti siyasətinin aydın ifadə olunan, fəhlələr əleyhinə olan istiqaməti fəhlə hüquqları uğrunda kollektiv mübarizəyə başlamaq üçün şərait yaradırdı. 1917-ci ilin aprel ayında neft sənayesinin bütün fəhlələri üçün kollektiv müqavilənin əsaslarının işlənilib hazırlanması üzrə komissiya təşkil edildi. Kollektiv müqavilənin layihəsi tələblər siyahısı kimi təqdim edildi. Qeyd etmək zəruridir ki, kollektiv müqavilənin şərtlərinin işlənilib hazırlanmasında fəhlələr özləri fəal iştirak etdirdilər. Belə ki, komissiyaya düzəlişləri nəzərdə tutan 52 ərizə verilmişdi.¹ Kollektiv müqavilənin bağlanması üzrə razılaşıdırıcı komissiyanın ilk birgə iclası 15 iyun 1917-ci ildə olmuş və uğursuzluqla nəticələnmişdi. Belə ki, neft sənaye-

¹ История государства и права Азербайджанской ССР (1920-1924). В 2-х томах, Т. 2. Баку, издательство АН Азербайджанской ССР, 1973, с.219

çiləri onu imzalamadılar. Fəhlələrin nümayəndələrinin fəal hərəkətlərinə cavab olaraq isə, onlar özlərinin kollektiv müqavilə variantını - "Fəhlə və qulluqçularla qarşılıqlı münasibətlərin tənzimlənməsi üzrə Qaydalar" - işləyib hazırladılar. Lakin kollektiv müqavilənin birtərəfli qaydada qəbul edilməsi Bakı fəhlələrinin ağır iş və həyat şəraitini, praktik olaraq, dəyişmədi. 1917-ci ilin payızında tətillər hərəkatı gücləndi, tətillər dalğası Bakının bütün neft fəhlələrini bürüdü. Nəticədə neft sənayeçiləri güzəştə getməyə məcbur oldular və 2 oktyabr 1917-ci ildə kollektiv müqavilənin qəbul edilməsi haqqında protokol imzaladılar. Qeyd etməmək olmaz ki, bu dövrdə Rusiyada hakimiyyət Fevral inqilabından sonra Müvəqqəti hökumətin əlində idi. O, müəyyən dərəcədə bəzi demokratik dəyişikliklər etməyə məcbur idi və təbii ki, bu da Azərbaycanda inqilabi-tətillər hərəkatına öz təsirini göstərirdi. İ.İ.İsmayilov qeyd edir ki, o dövrün çar Rusiyası şəraitində Azərbaycanda kollektiv müqaviləyə fəhlə sinfinin inqilabi hərəkatının ümumi şəkildə güclənməsindən ayrılıqda baxmaq olmaz və onun normativ məzmunu məhz bu hərəkatın vəziyyətindən çox asılı idi.¹ 2 oktyabr 1917-ci il kollektiv müqaviləsi həm hüquqi planda, həm də onun özünün bağlanması və məzmununun strukturunun müəyyən edilməsi ilə və o cümlədən icra mexanizminin təkmilləşməsi ilə bağlı olan mərhələlər də daxil olmaqla mexanizmin özünün təkmilləşməsi planında irəliyə atılmış bir addım idi.

Özünün böyük sosial əhəmiyyətinə baxmayaraq, 30 dekabr 1904-cü ildə və 2 oktyabr 1917-ci ildə bağlanmış

¹ Исмаилов И.И. Коллективный договор в Азербайджане. Баку, Азернешр, 1967, с.40

kollektiv müqavilələr hüquqi qüvvəyə malik deyildi və buna müvafiq məhkəmə müdafiəsi ilə təmin olunmamışdı. Kollektiv müqavilə şərtlərinin yerinə yetirilməsinin təmin edilməsinin faktiki şərti kimi isə tətillər, fəhlələrin inqilabi fəallığı çıxış edirdi. İnqilaba qədər Rusiya fabrik-zavod qanunvericiliyində kollektiv müqavilələr mövcud deyildi və onların bağlanmasına münasibətdə qanun laqeyd qalmışdı. Sənaye və dağ zavod müəssisələrində muzzdlu əməyin tətbiqi üzrə normaları nəzərdə tutan sənaye əməyi haqqında Nizamnamə mütərəqqi istiqamətə malik olan və muzzdlu işçilərin güclü tətillər hərəkatının təsiri nəticəsində qəbul edilən əmək haqqında bir sıra qanunları sistemləşdirsə də, kollektiv müqavilələrə dolayı da olsa aid olan heç bir norma nəzərdə tutmurdur. Qeyd etmək lazımdır ki, "Sənaye əməyi haqqında Nizamnamə" bütün Rusiya imperiyasının və deməli, Azərbaycanın da ərazisində qüvvədə idi".¹ "Sənaye əməyi haqqında Nizamnamə"nin "Sənaye müəssisələri üzərində nəzarət haqqında" adlı birinci bölməsində Azərbaycana bilavasitə aid olan normalar nəzərdə tutulurdu. Belə ki, 2-ci maddədə deyilirdi ki, "Bütün quberniyalarda və vilayətlərdə xüsusi orqan - Divanxana və o cümlədən, Bakı şəhər rəisliyində neft işləri üzrə Divanxana yaradılmalıdır", 13-cü maddədə isə deyilirdi ki, "Bakı şəhər rəisliyi Divanxananın fabrik və dağ zavod işlərinə, Bakı quberniyasının bütün yerlərinə aid olan işlərə rəhbərlik edir".

¹ Расулов М.Б. Индивидуальный трудовой договор (контракт) в действующем трудовом праве Азербайджана. Баку, Ганун, 1998, с.14

1.2. Sovet hakimiyyəti dövründə kollektiv müqavilələr haqqında qanunvericilik və onun tətbiqi təcrübəsi

Azərbaycanda sovet hüquq qaydasının bərqərar olması ilə Rusiya imperiyasının fabrik-zavod qanunvericiliyi öz hüquqi və praktik əhəmiyyətini itirdi. Azərbaycan SSR XKS-in 4 may 1920-ci il tarixli Dekretində əmək münasibətlərinin hüquqi tənzihi sahəsində tədbirlər sistemi nəzərdə tutulmuşdu. Azərbaycan sovet hökumətinə əmək haqqı, iş vaxtı, istirahət vaxtı, sosial sığorta məsələləri də daxil olmaqla, əməyin müxtəlif aspektlərinə aid olan aktlar qəbul etmək səlahiyyəti verilmişdi. Məsələn, 12 aprel 1921-ci ildə XƏK və AHİŞ "Məzuniyyətlərin verilməsi haqqında" birgə qərar qəbul etdilər; Azərbaycan SSR XƏK 18 iyun 1920-ci ildə AHİŞ-in razılığı ilə 19 may 1919-cu il tarixli "RSFSR-də tariflər haqqında Əsasnamə"yə bəzi dəyişikliklər və əlavələr etməklə onu respublikanın ərazisinə şamil etdi.¹

Sovet hakimiyyəti şəraitində kollektiv müqavilələrin hüquqi tənzihi sahəsində ilk normativ akt RSFSR hökumətinin 2 iyul 1918-ci il tarixli Dekreti ilə "Əmək haqqı dərəcələrini və əməyin şərtlərini müəyyən edən kollektiv müqavilələrin (tariflərin) təsdiq edilməsi qaydası barədə" Əsasnamə oldu. Həmin normativ akt kollektiv müqavilənin

¹ История государства и права Азербайджанской ССР (1920-1924). В 2-х томах, Т. 2. Баку, издательство АН Азербайджанской ССР, 1973, с.127

strukturunu müəyyən edirdi. Belə ki, onun məzmununu təşkil etməli olan əsas məsələləri, məsələn, işçilərin işə qəbul edilməsi və işdən çıxarılması qaydası, yerinə yetirilən işin ağırlığı və mürəkkəbliyi nəzərə alınmaqla, əmək haqqının və iş vaxtının normalaşdırılması, əmək haqqı dərəcələrinin məbləği və əməyin digər şərtləri nəzərdə tutulurdu. Dekret-də nəzərdə tutulurdu ki, kollektiv müqavilənin layihəsi həmkarlar ittifaqı tərəfindən hazırlanır və sahibkarlarla razılaşdırıldıqdan sonra qeydiyyatda alınması, müzakirə edilməsi, təsdiq olunması və hüquqi qüvvə alması üçün Xalq Əmək Komissarlığına təqdim olunur. Fikir ayrılığı olmadıqda, müqavilə Xalq Əmək Komissarlığı tərəfindən həmkarlar ittifaqının təqdim etdiyi redaksiyada təsdiq oluna bilərdi. Xalq Əmək Komissarlığı təkcə xüsusi sahibkarlar və onların birlikləri ilə bağlanan müqavilələri deyil, həm də milliləşdirilmiş müəssisələrin idarəçilik orqanları arasında bağlanan müqavilələri də təsdiq edirdi.¹

Sovet hakimiyyətinin ilk illərində hələ əmək qanunvericiliyinin və müstəqil hüquq sahəsi kimi əmək hüququnun formalaşma prosesi getdiyi dövrdə kollektiv müqavilələr əmək münasibətlərinin hüquq tənziminin əsas forması olaraq qalırdı. Baxmayaraq ki, 2 iyul 1918-ci il tarixli Dekretə görə, kollektiv müqavilələr məcburi qaydada XƏK tərəfindən təsdiq olunmalı idi, tərəflər qarşılıqlı razılıq əsasında müstəqil olaraq əməyin şərtlərinin çox geniş sahələrini həll

¹ ЦУ РСФСР. 1918, № 48

etmək hüququna malik idilər. 1918-ci ilin sonunda ilk sovet Əmək Qanunları Məcəlləsi qəbul olundu. Bu məcəllədə sovet hakimiyyəti illərində qəbul olunmuş qanunvericilik aktlarının vahid bir sistemə salınmasına və ümumiləşdirilməsinə cəhd olunmuşdu.

RSFSR-in ilk ƏQM 9 bölmədən ibarət idi. Lakin bu bölmələr içərisində kollektiv müqavilə adlı bölmə yox idi. Bununla yanaşı, "Kollektiv müqavilələrin təsdiq edilməsi qaydası haqqında" 2 iyul 1918-ci il tarixli Dekretə "Əlavə" RSFSR-in ilk ƏQM-nə daxil edilmişdi. 1918-ci il tarixli ƏQM-ə xas olan bir cəhəti qeyd etməyi zəruri sayırıq. Belə ki, məcəllə ilə əmək münasibətlərinin, praktik olaraq, bütün məsələlərinin nizama salınmasında həmkarlar ittifaqına kifayət qədər geniş hüquqlar verilirdi. Təəssüf ki, o dövrün uğurla inkişaf edən kollektiv müqavilə təcrübəsi vətəndaş müharibəsi və hərbi kommunizm dövründə dayandırıldı.

Yeni iqtisadi siyasətə keçid əmək münasibətlərinin tənzimində yeni metodların tətbiqini obyektiv surətdə tələb edirdi. 1921-1922-ci illər ərzində ümumi əmək mükəlləfiyyəti ləğv edildi, əməyə könüllü cəlb etmə haqqında normativ aktlar, o cümlədən, hökumətin "Kollektiv müqavilələr haqqında" 23 avqust 1922-ci il tarixli yeni qərarı qəbul edildi.

Hələ mayın 15-də Zaqafqaziya respublikalarının İttifaq Şurası "Kollektiv müqavilələr haqqında" Dekret qəbul etdi.¹ O dövrün kollektiv müqavilələri sosialist müəssisələri-

¹ СУ Азербайджанской ССР. 1922, № 6. с.208

nin müdiriyyəti və ya xüsusi müəssisələrin sahibkarları ilə həmkarlar ittifaqı arasında əməyin mühüm şərtləri, hər şeydən əvvəl isə əmək haqqı ilə bağlı məsələləri nəzərdə tutan sazişləri ifadə edirdi. Buna görə də kollektiv müqavilələrə aşağıdakılar mütləq əlavə edilməli idi: tarif cədvəli, dərəcələr, daxili əmək nizam qaydaları və s. Kollektiv müqavilələrin qüvvəsi müəssisə, idarə və təşkilatların bütün fəhlə və qulluqçularına şamil edilirdi. Kollektiv müqavilələr XƏK-in müvafiq yerli orqanlarında məcburi qaydada qeydiyyat alınmalı idi. Respublikanın 25 aprel 1922-ci il tarixli qərarı ilə XƏK-in nəzdində Tarif Şurası yaradıldı.¹

Azərbaycanda kollektiv müqavilə təcrübəsinin inkişafında mühüm rolu RSFSR-in 9 noyabr 1922-ci ildə qəbul edilən ikinci Əmək Qanunları Məcəlləsi oynamışdır. Qeyd etmək lazımdır ki, sovet respublikalarının çoxu RSFSR ƏQM-i heç bir dəyişiklik etmədən öz ərazilərində qüvvəyə mindirdilər. Azərbaycan SSR-in ərazisində RSFSR-in 1922-ci il ƏQM-i 1 yanvar 1923-cü ildən XƏK-in qərarı ilə qüvvəyə mindi.²

RSFSR-in ilk 1918-ci il ƏQM-dən fərqli olaraq, ikinci məcəllə geniş quruluşa malik idi və 17 fəslə əhatə edirdi, 4-cü fəsil isə kollektiv müqavilələrə həsr olunmuşdu. Yeni məcəllənin qəbul edilməsi ilə əlaqədar olaraq, onun işlənib hazırlanma gedişini diqqətlə izləyən V.İ. Lenin qeyd edirdi ki, "çox böyük uğurdur - belə bir dövrdə, bütün ölkələrin fəhlə sinfi mübarizə apardığı bir dövrdə, biz fəhlə qanunvericili-

¹ СУ Азербайджанской ССР. 1922, № 5. с.115

² СУ Азербайджанской ССР. 1923, № 7

yinin əsaslarını nəzərdə tutan məcəllə ilə çıxış edirik”.¹ Bununla belə, üç cildlik “Sovet dövləti və hüquq tarixi” kursunun müəllifləri qeyd edirlər ki, ƏQM nəinki proletariat diktaturasının ilk illərinin norma və dekretlərindən uzağa getmirdi, hətta onun bəzi müddəaları geriyə aparırdı. Yeni iqtisadi siyasət dövrünün ilk illərində sovet dövlətinin son dərəcə zəif olan maliyyə və iqtisadi imkanlarını nəzərə almaq lazım gəlirdi.²

1922-ci il RSFSR ƏQM-in “Kollektiv müqavilələr haqqında” 4-cü fəslə kollektiv əmək münasibətlərinin hüquqi tənzimi mexanizminin mühüm parametrlərini, bu münasibətlərin hüquqi tənzimi prinsiplərini nəzərdə tuturdu. Kollektiv müqavilələrə rəsmi (leqal) anlayış verilmişdi. RSFSR ƏQM-in 15-ci maddəsinə görə, kollektiv müqavilə bir tərəfdən, fəhlə və qulluqçuların nümayəndəsi kimi çıxış edən həmkarlar ittifaqları və digər tərəfdən, sahibkar arasında bağlanan və ayrı-ayrı müəssisə, idarə və təşkilatlar üçün və ya onların qurumları üçün əmək və işəgötürmə şərtlərini nəzərdə tutan və gələcək şəxsi (əmək) müqavilələrinin məzmununu müəyyən edən sazişdir.

Verilən anlayışdan görünür ki, kollektiv müqavilə nədir, onun məzmununu necədir. Bundan əlavə, kollektiv müqavilənin tərəfləri də müəyyən edilir. Belə ki, kollektiv müqavilənin bir tərəfində, adətən, öz mərkəzi orqanlarının müvafiq həmkarlar ittifaqının mərkəzi komitəsi şəxsinə

¹ Ленин В.И. Полн. собр. соч. Т. 45, с.247

² История государства и права. в 3-х томах. М., Наука, 1968, с.292

həmkarlar ittifaqı çıxış edir. Digər tərəf kimi isə, öz idarəetmə orqanları şəxsində hər hansı dövlət müəssisəsi və ya təşkilatı, yaxud xüsusi müəssisənin sahibkarları çıxış edir. Daha sonra "sahibkar" termini sosialist əmək münasibətlərinə tətbiqdə düzgün hesab edilmədi və dəyişdirildi. Kollektiv müqavilələrin məzmunu və fəhlə və qulluqçuların əmək şərtlərini və işə götürülməsi şərtlərini əhatə edirdi. Belə ki, kollektiv müqavilənin məzmununa qabaqcadan qanunvericilik qaydasında təsbit olunmuş mühüm təminatlar daxil edilirdi. Bununla belə, ƏQM-in normaları müvafiq müəssisənin xüsusiyyətləri və onun iqtisadi vəziyyəti nəzərə alınmaqla, konkretləşdirilən və tamamlanan minimum normalar kimi qəbul edilirdi. Vaxtlı F.M. Leviant və A.S. Paşkovun qeyd etdiyi kimi, kollektiv müqaviləyə qanunvericilikdə verilən anlayış açıq surətdə onun normativ xarakterini göstərir.¹

RSFSR ƏQM-in 16-cı maddəsində belə bir mühüm müddəə nəzərdə tutulurdu ki, kollektiv müqavilənin şərtləri müqaviləni bağlayan həmkarlar ittifaqının üzvü olub-olmamasından asılı olmayaraq, müvafiq müəssisədə və ya təşkilatda işləyən bütün işçilərə şamil edilir. 20-ci maddəyə görə "həmkarlar ittifaqı əmlak məsuliyyəti daşımırdı". 21-ci maddə isə kollektiv müqavilənin yazılı formasını nəzərdə tutur və onların XƏK orqanında məcburi qeydiyyatını tələb edirdi. XƏK orqanına mövcud əmək qanunvericiliyinə mü-

Leвиант Ф.М., Пашков А.С. Трудовое право. В сб. "40 лет советского права". М., Юриздат, 1957, с.211

nasibətdə işçilərin vəziyyətini pisləşdirən kollektiv müqaviləni (onun hissəsini) ləğv etmək hüququ verilmişdi. Qeydiyyata alınmış kollektiv müqavilə tərəflərin imzalandığı gündən və ya müqavilənin özündə göstərilən gündən qüvvəyə minirdi. Müasir qanunvericilik baxımından məcəllənin 17-ci maddəsi də maraqlıdır. Belə ki, o, kollektiv müqavilələrin iki növünü - baş kollektiv müqavilə və lokal (yerli) kollektiv müqavilə növünü fərqləndirirdi. 19-cu maddədə təsbit olunmuş müddəə mühüm əhəmiyyət daşıyırdı. Bu maddədə deyilirdi ki, kollektiv müqavilənin mövcud məcəllə və digər qanunvericilik aktları ilə müqayisədə əmək şərtlərini pisləşdirən maddələri etibarsızdır.

Beləliklə, bir daha qeyd edək ki, 1922-ci il ƏQM-in kollektiv müqavilələrə həsr olunmuş 4-cü fəslə kollektiv əmək münasibətlərinin hüquqi tənziminin əsas mexanizmini təsbit edirdi. Bizim bu fikrimizi professor V.S. Andreyevin redaksiyası altında buraxılan "Sovet əmək hüququ"nın müəllifləri də təsdiq edirlər. Onlar qeyd edirlər ki, "hüquqi institut kimi kollektiv müqavilənin məzmunu öz sosialist mahiyyətini dəyişməmişdir və sosializm quruculuğu və kommunizm cəmiyyətinin qurulduğu dövrdə özünəməxsus xüsusiyyətlərə malik olmuşdur".¹

Yeni iqtisadi siyasətin dairəsi tədricən məhdudlaşır və əmək sahəsində yaranan münasibətlərin dövlət tənziminin sırt metodları daha bariz şəkildə özünü göstərirdi.

¹ Советское трудовое право. Учебник. Под. ред. В.С. Андреева, М., Высшая школа, 1971, с.85

Kollektiv müqavilələr, əsasən, xüsusi mülkiyyətli müəssisələrdə bağlanırdı. İqtisadiyyatın dövlət bölməsində kollektiv müqavilələrin, əsasən də baş kollektiv müqavilələrin mərkəzləşdirilmiş qaydada bağlanması tendensiyası meydana çıxdı. Bu onların məzmununu hiss olunacaq dərəcədə məhdudlaşdırırdı, müqavilələr özləri isə deklarativ, formal xarakter daşımağa başladı. Bütün bunlar onunla nəticələndi ki, artıq 30-cu illərin əvvəllərində Azərbaycan SSR-in və bütün ölkənin müəssisələrində kollektiv müqavilələrin bağlanması kəskin sürətdə azaldı. 1934-cü ildən 1946-cı ilədək olan dövrdə isə ölkədə ümumiyyətlə kollektiv müqavilələr bağlanmadı. Ayrı-ayrı müəlliflərin fikrincə, kollektiv müqavilə kollektiv əmək münasibətlərini tənzimləmə funksiyasını itirdi, belə ki, kollektiv müqavilələrə istehsal məsələlərinin həlli, o cümlədən, istehsal planlarının, ən müxtəlif növ sosialist öhdəliklərinin yerinə yetirilməsi ilə bağlı şərtlər daxil edilməyə başladı. Bununla yanaşı, biz belə bir fikirlə razı ola bilmərik ki, imperativ normaların fəaliyyət sahəsinin və əmək münasibətlərinin hərtərəfli tənziminin genişlənməsi ilə əlaqədar olaraq, kollektiv müqavilə köhnəldiyindən, aradan qalxırdı.¹ Fikrimizcə, kollektiv müqavilə kollektiv əmək münasibətlərinin tənziminin xüsusi universal hüquq formasıdır, kollektiv müqavilə eyni zamanda həmin ictimai münasibətlərin bazar münasibətləri şəraitində tənzim-

¹ Учение о государственном праве Азербайджанской ССР (1920-1924). В 2-х томах, Т. 2. Баку, издательство АН Азербайджанской ССР, 1973, с.487

minin hüquqi vasitəsidir. Məlum olduğu kimi sosializm şəraitində əmtəə pul münasibətləri, qismən də olsa, saxlanmışdı. Buna görə də biz termini düzgün işlətməliyik. Kollektiv müqavilə "aradan qalxmırdı", əməyin hüquqi tənziminin digər bir metodu olan inzibati amirlik və ya dövlət mərkəzləşdirmə metodu tərəfindən sıxışdırılırdı. Həm Azərbaycan SSR-də, həm də bütün SSRİ ərazisində kollektiv müqavilə təcrübəsi yalnız Böyük Vətən müharibəsindən sonra bərpa olundu. Kollektiv müqavilələrin bağlanması üzrə təcrübə və qanunvericilik SSRİ Nazirlər Sovetinin 4 fevral 1947-ci il tarixli qərarı ilə və yalnız sənaye, nəqliyyat və tikinti müəssisələrinə şamil olundu.

Həmin normativ akta uyğun olaraq, kollektiv müqavilənin subyekti kimi aşağıdakılar çıxış edirlər: müəssisənin direktoru başda olmaqla, istehsal kollektivi və fabrikkə zavod komitəsi şəxsində həmkarlar ittifaqı kollektivi. Hüquqi nöqtəyi nəzərdən bu heç də dəqiq deyil. Bununla əlaqədar olaraq akademik A.V. Venediktov yazır ki, həmkarlar ittifaqı təşkilatı adından kollektiv müqavilə bağlayan fabrikkə zavod komitəsinin iradəsini fəhlə və qulluqçu kollektivinin orqanı kimi dövlət müəssisəsinin rəhbərinin iradəsi ilə qarışdırmaq olmaz.

Elmi ədəbiyyatda belə bir fikir söylənilir ki, kollektiv müqavilənin tərəfi kimi direktorun şəxsində müdiriyyət yox, müəssisə (hüquqi şəxs kimi) çıxış edir. Kollektiv müqavilə sazişlərindən irəli gələn tələblər müəssisənin orqanına (müəssisənin rəhbərinə) yox, hüquqi şəxs kimi müəssisənin özü

nə göndərilir.¹ Q.K.Moskalenko başqa bir mövqedə dayanaraq hesab edir ki, kollektiv müqavilənin tərəfi kimi müəssisənin direktoru şəxsində müdiriyyət çıxış edir. Onu da qeyd edək ki, o dövrdə qüvvədə olan qanunvericilik, bir-mənalı olaraq, kollektiv müqavilənin tərəfi kimi müəssisənin müdiriyyətini qəbul edirdi.

1948-ci il aprelin 28-də SSRİ Nazirlər Soveti "Rabitə müəssisə və təşkilatlarında, sovxozlarda, maşın-traktor stansiyalarında kollektiv müqavilənin bağlanması haqqında" qərar qəbul etmişdir. 14 yanvar 1949-cu ildə isə ÜİHİMS "Kollektiv müqavilələrin qeydiyyat qaydası haqqında" təlimat qəbul etmişdir. Onu da qeyd etmək lazımdır ki, hər il ÜİHİMS növbəti il üçün kollektiv müqavilələrin bağlanması haqqında qərarlar qəbul edirdi. Kollektiv müqavilənin bağlanma qaydası isə nazirlərin və sahə həmkarlar ittifaqı şurası mərkəzi komitəsinin xüsusi məktubları ilə müəyyən edilirdi. Direktiv məktublar məcburi xarakter daşıyan məsələlərin dairəsini nəzərdə tuturdu və beləliklə, kollektiv müqavilənin modeli müqavilənin tərəfləri tərəfindən müəyyən edilmirdi, yuxarıda qəti şəkildə diqtə edilirdi və kollektiv müqavilənin əsas bölməsi olan normativ bölmə çox dar çərçivə ilə məhdudlaşdırılmışdı. Bölmə qüvvədə olan əmək qanunvericiliyinə uyğun gəlməli idi və onunla ziddiyyət təşkil edə bilməzdi. Kollektiv müqavilənin müddəalarının pozulmasına görə vəzifəli şəxslər ititizam məsu-

¹ Панерстник А.Е. Коллективный договор. М., издательство АН СССР, 1951, с.55

liyyətinə cəlb oluna, habelə əmək müfəttişliyi tərəfindən cərimə edilə bilərdilər. Kobud pozuntuya görə hətta cinayət məsuliyyətinə cəlb olunma imkanı da nəzərdə tutulurdu. Həmkarlar ittifaqı komitəsi yalnız öz işçiləri və yuxarı həmkarlar ittifaqı orqanı qarşısında ictimai-mənəvi məsuliyyət daşıyırdılar.

SSRİ-də 60-cı illərin əvvəllərində həyata keçirilən iqtisadi islahatlar kollektiv müqavilə institutunun bərpa edilməsinə müəyyən dərəcədə ümid verirdi. Bununla əlaqədar olaraq, iqtisadi islahatların əsas ideyası təsərrüfatçılığın iqtisadi metodlarının tətbiqi və istehsalın idarə olunmasının gələcəkdə demokratikləşdirilməsi idi. 6 mart 1966-cı ildə SSRİ Nazirlər Soveti və ÜHİMŞ-in qəbul etdiyi "Müəssisə və təşkilatlarda kollektiv müqavilələrin bağlanması haqqında" qərarı hökumətin kollektiv müqavilə tərəflərinin qarşılıqlı razılığı ilə həll edilə bilən məsələlərin, hər şeydən əvvəl iş əmək haqqı, əməyin mühafizəsi, o cümlədən, fəhlə və qulluqçuların məişət məsələlərinin dairəsini genişləndirmək cəhdini göstərir.

70-ci illərdə Sov. İKP nəzəriyyəçiləri tərəfindən "təkmil" və ya "inkişaf etmiş" sosializmi konsepsiyası işlənilib hazırlandı və elan edildi. Həmin dövrdə SSRİ Ali Soveti tərəfindən SSR İttifaqının və müttəfiq respublikalarının əmək Qanunvericiliyinin Əsasları təsdiq edilmiş və 1 yanvar 1971-ci ildən qüvvəyə minmişdi. Əmək haqqında qanunvericilik əsasları həm ümumittifaq, həm də 10 dekabr 1971-ci il tarixli respublika əmək qanunvericiliyi üçün baza oldu. Bu mə-

cəllə 1 iyul 1972-ci ildə qüvvəyə mindi və məlum olduğu kimi, 1 fevral 1999-cu il tarixli yeni Əmək Məcəlləsi qüvvəyə minənə qədər qüvvədə qaldı. AR-in 1971-ci il ƏQM-in strukturu Əmək haqqında qanunvericilik Əsaslarını tam əks etdirmirdi, belə ki, əmək haqqında qanunvericilik Əsasları 15 fəsil və 107 maddədən ibarət idi, AR-in ƏQM isə 19 fəsil və 272 maddəni əhatə edirdi. Lakin onların ideologiyası ümumi idi, buna görə də məcəllə əmək qanunvericiliyi əsaslarının əsas müddəalarını - sosialist cəmiyyətində əmək münasibətlərinin, o cümlədən, kollektiv əmək münasibətlərinin hüquqi tənzimi prinsiplərini nəzərdə tutur.

Azərbaycan SSR-in 1971-ci il ƏQM-də kollektiv müqavilələrə həsr olunmuş doqquz maddədən ibarət ikinci fəsil əmək haqqında qanunvericilik Əsaslarında iki maddəni əhatə edən "Kollektiv müqavilələr" adlı ikinci fəslin müddəalarını konkretləşdirirdi. Qeyd edək ki, Az.SSR-in ƏQM-nin ilkin redaksiyası çoxsaylı dəyişikliklərə və dəqiqləşdirmələrə məruz qaldı, kollektiv müqaviləyə aid olan normalar da bu baxımdan istisna təşkil etmədi. Məsələn, "Kollektiv müqavilələrin bağlanması" maddəsi iki dəfə 12 oktyabr 1984-cü il tarixli Fərmanla¹ və 18 mart 1988-ci il tarixli Fərmanla² dəyişdirilmişdi. "Kollektiv müqavilələr bağlanarkən yaranan münaqişələrin həll edilməsi" adlı 13-cü maddə də dəyişikliyə uğramışdı. Kollektiv müqavilələrin bağlanması ilə bağlı məsələlər üzrə bir sıra xüsusi normativ aktlar da

Azərbaycan SSR Ali Sovetinin məlumatları. 1984, № 19, maddə 157

Azərbaycan SSR Ali Sovetinin məlumatları. 1988, № 5-6, maddə 31

qəbul edilmişdi. Bu aktlara aşağıdakıları aid etmək olar: SSRİ NS və ÜHİMŞ 6 mart 1966-cı il tarixli "Müəssisə və təşkilatlarda kollektiv müqavilələrin bağlanması haqqında" Qərarını, "26 avqust 1977-ci il tarixli Kollektiv müqavilələrin bağlanması qaydası haqqında Əsasnamə, SSRİ Ali Soveti Rəyasət Heyəti və Dövlət Əmək Komitəsi tərəfindən 27 noyabr 1987-ci il tarixdə təsdiq olunan "Kollektiv müqavilələrin bağlanması qaydası haqqında ümumi müddəalar", habelə həmkarlar ittifaqları MK və nazirliklərin hər il göndərdiyi təlimat xarakterli məktublar. Ümumiləşmiş qaydadə Azərbaycan SSR-də və bütün Sovet İttifaqında kollektiv müqavilələr sosialist cəmiyyətinin sosial-iqtisadi və siyasi təbiəti baxımından bir sıra mühüm funksiyaları yerinə yetirirdi. Həm də sosialist tipli kollektiv müqavilələrin bu funksiyaları onun məzmununun mahiyyətindən, o cümlədən, hüquqi institut kimi, kollektiv müqavilənin sosial təyinatından və bu institut vasitəsilə həll olunan məsələlərin mahiyyətindən irəli gəlirdi.

Əmək hüququ üzrə dərsliddə kollektiv müqavilələr haqqında fəslin müəllifi N.Q. Aleksandrov qeyd edirdi ki, kollektiv müqavilə ikili funksiya yerinə yetirir: hüquqi və mənəvi-siyasi.¹ Bəzi alimlər kollektiv-əmək müqaviləsinin tərbiyəedici funksiyasını xüsusi olaraq qeyd edir və hər şeydən əvvəl, onu həmkarlar ittifaqı fəaliyyəti ilə əlaqələndirirdilər. İ.O. Sniqiryova yazır ki, sovet həmkarlar ittifaqları sosialist cəmiyyətinin həyatın-

¹ Трудовое право. Учебник. Под ред. Н.Г. Александрова, М., Юридическая литература, 1966, с.202.

da mühüm yer tutur. Onlar ölkənin siyasi həyatında xalq təsərrüfatının inkişaf məsələlərinin həll edilməsində, əmək münasibətlərinin nizama salınmasında fəal iştirak edir, əmək qanunvericiliyinə riayət olunmasına nəzarət edirdilər. Onların iştirakı ilə istehsalla, əməklə, zəhmətkeşlərin məişət və mədəniyyəti ilə bağlı olan bir sıra məsələlər həll olunur.¹ Hələ 1922-ci il tarixli ƏQM-ə müəssisə, idarə və təşkilatlarda həmkarlar ittifaqlarının fəaliyyətinə həsr olunmuş xüsusi fəsil daxil edilmişdi. SSRİ Ali Soveti Rəyasət Heyətinin 15 iyul 1958-ci il tarixli fərmanı ilə təsdiq olunmuş "Həmkarlar ittifaqlarının fabrik, zavod və yerli komitələrinin hüquqları haqqında Əsasnamə" mühüm hüquqi sənəd kimi çıxış edirdi. Bu aktın məqsədi istehsalın idarəçiliyində Fabrik-Zavod Yerli Komitəsinin (FZYK) hüquqlarını genişləndirmək və möhkəmləndirməkdən ibarət idi. Daha sonra 27 sentyabr 1971-ci ildə "Fabrik, zavod və yerli komitələrin hüquqları haqqında" yeni əsasnamə qəbul edildi. Bu sənəd də eyni məqsədi - istehsalın idarəçiliyi sahəsində həmkarlar ittifaqlarının hüquqlarının genişləndirilməsi məqsədini daşıyırdı. Həmkarlar ittifaqının hüquqi vəziyyəti Azərbaycan SSR Konstitusiyasında və SSRİ Konstitusiyasında təsbit olunmuşdu. Hüquqi nöqtəyi nəzərdən həmkarlar ittifaqlarına təsərrüfatçılıq sahəsində geniş hüquqlar verilməsi planında 27 sentyabr 1971-ci il tarixli "FZYK-nin hüquqları haqqında" yeni əsasnaməni yenidənqurma dövrünə qədər həmkarlar ittifaqlarının hüquqları haqqında qanunvericiliyin zirvəsi kimi xarakterizə et-

¹ Снигирева И.О. Профсоюзы и трудовое право. М., Юридическая литература, 1983, с.3

mək olar. Həqiqətən də, FZYK bir sıra istehsal funksiyalarını yerinə yetirirdi.¹ SSRİ-də həmkarlar ittifaqları hərəkəti haqqında konsepsiya, başlıca olaraq, həmkarlar ittifaqları haqqında V.İ.Leninin təlimlərinin iki əsas müddəsinə əsaslanırdı. Birinci, idarəetmə məktəbi, təsərrüfatçılıq məktəbi, kommunizm məktəbidir. İkinci, Lenin həmişə həmkarlar ittifaqlarının təxirə salınmadan dövlətləşdirilməsi əleyhinə çıxış edirdi və onların dövlət aparatının bir hissəsinə çevrilməsi ideyasının tərəfdarı idi.

İ.İ.İsmayılova görə, Azərbaycanda kollektiv müqavilə təcrübəsi yenidənqurma dövrünə qədər uğurla inkişaf etmişdir. Buna həm də FZYK haqqında qanunvericilik şərait yaradırdı. Deyilənləri təsdiq etmək üçün nümunə kimi Sumqayıt şəhərində M.Əzizbəyov adına "Kimya sənayesi" İstehsal Birliyində 1985-ci ildə bağlanmış kollektiv müqaviləyə istinad edək. Fikrimizə, bu müqavilənin strukturu indiki dövrdə də müəyyən elmi və təcrübə marağı doğurur. Buna görə də biz onu nəzərdən keçirəcəyik.

Müqavilənin preambulasında əsasən M.Əzizbəyov adına "Kimya sənayesi" İstehsal Birliyinin əmək kollektivinin nailiyyətləri göstərilir. 1984-cü ildə ümumi məhsulun həcmi üzrə plan 102,1% yerinə yetirilmiş, əməyin səmərəliliyi 4,8% artmışdır. Müqaviləyə 13 məcburi bölmə daxil edilmişdi.

1. Dövlət iqtisadi, sosial inkişaf planlarının qarşılıqlı planları və sosialist öhdəliklərinin yerinə yetirilməsi.

¹ Алексеев Г.П. Профсоюзы в системе управления социалистическим производством. М., Профиздат, 1975, с.10

2. Sosialist yarışının və əməyə kommunist münasibəti uğrunda hərəkətin inkişafı və təkmilləşməsi.

3. Elmi-texniki nailiyyətlərin, qabaqcıl təcrübənin, təsərrüfat hesabının, əməyin elmi təşkili və idarəçiliyinin təkmilləşdirilməsinin tətbiqi.

4. Əməyin ödənilməsi və normalaşdırılması.

5. Fəhlə və qulluqçuların müəssisələrin idarə edilməsinə cəlb olunması.

6. İşçilərin hazırlığı, ixtisasının, iqtisadi biliklərinin və ümumtəhsil səviyyəsinin artırılması.

7. Sosialist əmək intizamının təmin edilməsi.

8. Gənclərin tərbiyəsi, təhsili və əməyin təşkili.

9. Əməyin mühafizəsi.

10. Sosial sığorta, tibbi sığorta, tibbi xidmət, istirahətin və sanatoriya - kurort müalicəsinin təşkili.

11. İşçi qadınların əmək və məişət şəraiti və uşaqların tərbiyə edilməsində onlara kömək göstərilməsi.

12. Zəhmətkeşlərin mənzil - məişət şəraiti və ümumi qidalanmanın təşkili.¹

13. Zəhmətkeşlər və onların ailə üzvləri arasında mədəni-tərbiyəvi, fiziki və kütləvi idman işi.

Həmin kollektiv müqavilənin bu cür ümumi strukturu yenidənqurmaya qədər olan dövr üçün xarakterikdir. 1987-ci ilin fevral ayında Azərbaycan KP MK-nın "Kommunist" nəşriyyatında bağlanan kollektiv müqavilə də, de-

¹ Коллективный договор Производственного объединения "Химпром" им. М. Азизбекова на 1985 год. Сумгаит, 1985

mək olar ki, eyni struktura malik idi. Həmin müqavilənin preambulasında kollektiv müqaviləyə o dövr üçün xarakterik olan qiymət verilmişdir: "Kollektiv müqavilə – müəssisənin həyatının qanunudur. O elə bir üsuldür ki, onun vasitəsilə zəhmətkeşlər istehsalın idarəçililiyində fəal iştirak edir, onun təkmilləşdirilməsi, kollektivin sosialist həyat şəraitinin inkişafı ilə bağlı öz proqramlarını təqdim edirlər".¹

Lakin real gerçəklikdə SSRİ-də iqtisadiyyat heç də özünün ən yüksək səviyyəsində deyildi. Buna görə də idarəçilik-təşkilati, iqtisadi, o cümlədən, hüquqi xarakterli tədbirlər görülürdü. Onların sırasına SSRİ Ali Soveti tərəfindən 17 iyun 1983-cü ildə qəbul edilmiş "Əmək kollektivi və müəssisələrin, idarələrin, təşkilatların idarə olunmasında onların rolunun artırılması haqqında" SSRİ qanununu aid etmək olar. Qanun layihəsinin müzakirəsi zamanı H.Ə. Əliyev öz məruzəsində qeyd etdi ki, "Qanun formalaşan və özünü doğruldan təcrübəyə əsaslanır və hər şeydən əvvəl, kollektivin səlahiyyətlərinin müdiriyyət və partiya, həmkarlar ittifaqları və komsomol təşkilatlarının seçkili orqanları ilə birgə həyata keçirilməsini nəzərdə tutur, bu forma "dördküncü" adı ilə tanınır, kollektivlərin çoxuna artıq daxil olmuşdur və belə hesab olunur ki, onu dəyişməyə ehtiyac yoxdur".² Əmək kollektivlərinin əhəmiyyətini artırmaq

¹ Коллективный договор издательства "Коммунист" ЦК КП Азербайджана 1987 г. Баку, 1987

² Алиев Г.А. О проекте закона СССР о трудовых коллективах и о повышении их роли в управлении предприятиями, учреждениями. Правда, 1983, 18 июня.

üçün SSRİ-nin 1977-ci il Konstitusiyasına və Azərbaycan SSR-in 1978-ci il Konstitusiyasına xüsusi 8-ci maddə daxil edildi. Bu konstitusion normanın mənasına görə əmək kollektivi sovet cəmiyyətinin nəinki iqtisadi və sosial sisteminin, həm də siyasi sisteminin özəyidir.

Azərbaycan SSR ƏQM-ə əmək kollektivlərinin ümumi hüquqi statusunu və onların səlahiyyətlərini nəzərdə tutan yeni XXI - A fəslə daxil edildi. Lakin ƏQM-in 251-2-ci maddəsində əmək kollektivlərinə münasibətdə sadalanan səlahiyyətlər arasında kollektiv müqaviləyə aid deyilir ki, əmək kollektivinin ümumi yığıncağı (konfransı) yalnız "kollektiv müqaviləni bəyənir". Əmək kollektivləri haqqında qanunu müasir mövqedən təhlil edərək, belə bir nəticə çıxarmaq olar ki, o, kollektiv müqavilə təcrübəsinə prinsipcə heç bir yeni müddəə daxil etməyib. İdarəçilik əvvəllər olduğu kimi, yenə də dövlətin və onun bürokratik aparatının hakimiyyəti altında qalırdı. Yerinə yetirdiyi geniş funksiyalara görə həmkarlar ittifaqının rolu böyük idi. Lakin tədricən həmkarlar ittifaqları dövlət hakimiyyətinin özünəməxsus nazirliyinə çevrilirdi. Məlum olduğu kimi, V.İ.Lenin onların "dövlətləşdirilməsindən" ehtiyat edir və hər şeydən çox həmkarlar ittifaqının hərəkətindən qorxurdu. Bu hərəkət, faktik olaraq, baş verdi. SSRİ-də həmkarlar ittifaqlarının həqiqi liderləri bütün tarix boyu müstəqilliyə və dövlət hakimiyyətindən asılı olmamağa, həmkarlar ittifaqına xas olmayan istehsal və mədəni-tərbiyə funksiyadan yaxa qurtarmağa cəhd edirdilər. 1987-ci ildə məhz həmkarlar ittifaqları kollektiv əmək münasibətlərinin əhəmiyyətli dərəcədə

yeniləşməsi üzrə mübarizənin təşəbbüsçüsü oldular. Məlum olduğu kimi, elə həmin illərdə SSRİ Dövlət Əmək Komitəsi və ÜİHİMŞ Rəyasət Heyəti "Kollektiv müqavilələrin bağlanma qaydası haqqında ümumi müddəalar" adlı yeni əsasnamə təsdiq etdilər. Kollektiv müqavilələrin qeydiyyatı, "direktiv məktubların" göndərilməsinin məcburiliyi ləğv olundu və kollektiv müqavilələrin "məcburi bölmələrinin" nəzərdə tutulmasının zəruriliyi əhəmiyyətini itirməyə başladı. Əmək kollektivləri kollektiv müqavilənin şərtlərini müstəqil olaraq müəyyən etmək və işləyib hazırlamaq imkanı əldə etdilər. Əmək sferasında idarəçiliyin plan-göstəriş xarakteri əməyin hüquqi tənzimləməsinin inzibati amirlik metodunun doğurduğu nəticə kimi özünün tam tarixi yararsızlığını göstərdi.

1.3. Azərbaycanın müasir qanunvericilik sistemində kollektiv müqavilələr

Artıq qeyd etdiyimiz kimi, inzibati amirlik sistemi şəraitində mövcud olan kollektiv müqavilə əmək şərtlərinin hüquqi tənzimləyicisi rolunu tam həcmdə yerinə yetirmirdi. Kollektiv müqavilə münasibətlərini və kollektiv müqavilə təcrübəsini ideoloji amillərdən təmizləmək və kollektiv müqavilələri onların həqiqi təyinatına qaytarmaq zərurəti yaranmışdı. Baxmayaraq ki, əmək sferasında iqtisadi əlaqələrin mühüm tənzimləyicisi kimi kollektiv müqavilələrin bəzi əhəmiyyətli funksiyaları SSRİ-də realizə olunmurdu, sovet dövrünün bir sıra alimlərinin çoxsaylı çıxışları kollektiv

müqavilənin sosialit nümunəsi ilə onun kapitalist quruluşu arasındakı kəskin fərqi göstərirdi.

Ölkənin 80-ci illərin ortalarında işlənilmiş hazırlanmış sosial iqtisadi inkişaf konsepsiyası və təsərrüfat həyatında yenidənqurma istiqamətinin seçilməsi əmək qanunvericiliyinə radikal dəyişikliklər olunmasını tələb edirdi. Müəssisələrin tam təsərrüfat hesabına keçməsi əmək hüququnun təsərrüfat qanunvericiliyi ilə və əlbəttə ki, mülki hüququn bir sıra institutları ilə yaxınlaşmasını nəzərdə tuturdu.

Əmək qanunvericiliyinin dəyişilməsi tədricən demokratik dəyişikliklər istiqamətinə yönəlmiş tendensiya ilə əhatə olunurdu. Kollektiv müqavilələr haqqında qanunvericiliyin yeniləşdirilməsində mühüm rolunu 1989-cu ilin sentyabrında keçirilən ÜHİMŞ VI Plenumu, o cümlədən, SSRİ həmkarlar ittifaqının XIX qurultayı oynadı. Həmkarlar ittifaqının XIX qurultayının təşəbbüsü ilə "Həmkarlar ittifaqları, onların hüquqları və fəaliyyət təminatları haqqında" SSRİ qanunu qəbul edildi. Bu Qanun əsasında inzibati amirlik sisteminin formalaşması və fəaliyyət dövründə baş verən həmkarlar ittifaqlarının faktiki olaraq dövlətləşdirilməsinin qarşısı alındı. Qanunun 1-ci maddəsi nəzərdə tuturdu ki, həmkarlar ittifaqları həm istehsal, həm də qeyri-istehsal sahələrində fəaliyyət növünə görə ümumi maraqlarla bağlı olan zəhmətkeşləri öz üzvlərinin əmək və sosial-iqtisadi hüquq və mənafelərini müdafiə etmək üçün birləşdirən könüllü ictimai təşkilatdır.

Beləliklə, qanun həmkarlar ittifaqlarına xas olmayan istehsalda kütləvi işlə bağlı olan rolunu kənarlaşdırdı və onların müdafiə funksiyasına diqqəti yönəltdi. Qanunun 3-cü

maddəsində belə bir müddəə nəzərdə tutulurdu ki, "Həmkarlar ittifaqları öz fəaliyyətində dövlət idarəçilik orqanlarından asılı deyil".

Həmkarlar ittifaqlarının hüquqlarını məhdudlaşdıran və ya onların həyata keçirilməsinə mane ola biləcək hər cür müdaxilə qadağan olunur. "Həmkarlar ittifaqları, onların hüquqları və fəaliyyət təminatları haqqında" SSRİ qanununda kollektiv müqaviləyə iki maddə həsr olunmuşdu. 9-cu maddədə nəzərdə tutulurdu ki, "həmkarlar ittifaqı müdiriyyətlə, mülkiyyətçi ilə və ya onun səlahiyyət verdiyi idarəçilik orqanları ilə kollektiv danışıqlar aparmaq və kollektiv müqavilə, saziş bağlamaq sahəsində üstün hüquqlara malikdirlər, habelə kollektiv müqavilə və sazişlərin yerinə yetirilməsinə nəzarət edirlər. Qeyd etmək lazımdır ki, 4 iyun 1990-cı ildə qəbul edilən "SSRİ-də müəssisələr haqqında" SSRİ qanunu ilə əmək kollektivinin müəssisənin müdiriyyəti ilə kollektiv müqavilə (saziş) bağlamaq, onun layihəsini nəzərdən keçirmək, həmkarlar ittifaqı komitəsinə və ya digər orqanlara əmək kollektivi adından onu imzalamaq haqqında məsələləri həll etmək kimi müstəsna hüququ nəzərdə tutulurdu (maddə 18). Lakin "Həmkarlar ittifaqları, onların hüquqları və fəaliyyət təminatları haqqında" SSRİ qanunu ilə kollektiv müqavilə bağlamaq hüququ, yuxarıda qeyd etdiyimiz kimi, həmkarlar ittifaqlarına qaytarılmışdı. Qanunun 14-cü maddəsi həmkarlar ittifaqının müdiriyyət tərəfindən kollektiv müqaviləyə əməl etməsinə nəzarət etmək hüququnu müəyyən edirdi. Demokratik istiqamətli

normativ aktlar siyahısına SSRİ-nin 9 oktyabr 1989-cu il tarixli "Kollektiv əmək mübahisələrinin (münaqişələrinin) həlli qaydası haqqında" Qanunu da aid etmək lazımdır.

SSRİ-də yenidənqurma dövründə baş verən dəyişikliklər SSRİ-in dağılmasına və yeni müstəqil dövlətlərin yaranmasına səbəb oldu. 30 avqust 1991-ci ildə Azərbaycan SSR Ali Soveti tərəfindən qəbul edilən "Azərbaycanın dövlət müstəqilliyinin bərpası haqqında" Bəyannamənin tarixi əhəmiyyətini və milli pafosu qiymətləndirmək çətindir. Bəyannamə təkcə tam milli müstəqilliyi, tam milli suverenliyi deyil, Azərbaycanın tarixi inkişafının yeni mərhələlərini də simvollaşdırırdı.

Müstəqilliyin elan edilməsi onu bildirirdi ki, bizim dövlət müstəqil inkişaf yoluna qədəm qoymuşdur və cəmiyyətin həyat fəaliyyəti ilə bağlı olan bütün sahələrdə dərin dəyişikliklər, islahatlar aparılması tələb olunur. Qısa müddət ərzində həm də hüquqi islahatlar aparmaq, sürətlə inkişaf etmək üçün yeni hüquqi əsas yaratmaq və hər şeydən əvvəl, iqtisadi istehsal sahəsində islahatlar aparmaq, mülkiyyət münasibətlərinin yeniləşməsi üçün hüquqi bazanın əsasını qoymaq zəruri idi.

Gənc Azərbaycan dövləti bir sıra mühüm normativ aktlar qəbul etməklə hüquqi islahatın əsasını qoydu. Belə ki, 1991-ci ildə "Azərbaycan Respublikasının iqtisadi müstəqilliyinin əsasları haqqında", "Mülkiyyət haqqında"; 1992-ci ildə "İcarə haqqında", "Kəndli (fermer) təsərrüfatları haqqında", "Azərbaycan Respublikasında banklar və

bank fəaliyyəti haqqında” qanunlar, Torpaq Məcəlləsi; 1993-cü ildə Azərbaycan Respublikasında dövlət mülkiyyətinin özəlləşdirilməsi haqqında”, 1994-cü ilin iyulunda ”Müəssisələr haqqında”, o cümlədən, ”Səhmdar cəmiyyəti haqqında” qanunlar və digər mühüm normativ aktlar qəbul edildi. Fikrimizcə, sadalanan qanunvericilik aktları ölkəmizdə iqtisadi sahədə köklü dəyişikliklər üçün hüquqi bazanın əsasını qoydu. 1991-ci ildə qəbul edilən ”Mülkiyyət haqqında” qanunun 4-cü maddəsi mülkiyyətin üç əsas formasını – dövlət, xüsusi və kollektiv mülkiyyət formalarını təsbit etdi. Qeyd edək ki, ”Mülkiyyət haqqında” qanunun bəzi müddəaları birbaşa əmək sferasına aiddir, belə ki, 1-ci maddənin 4-cü hissəsində qeyd olunur ki, ”mülkiyyətçi qanunvericilik aktları ilə müəyyən edilmiş qaydada və hədlərdə vətəndaşlarla onların əməyindən istifadə edilməsi barədə müqavilələr bağlaya bilər”. 20-ci maddədə isə belə bir mühüm müddəa müəyyən edilir ki, ”vətəndaş öz əmək qabiliyyətləri üzərində sərəncam vermək sahəsində müstəsna hüquqa malikdir”, ”xüsusi mülkiyyət hüququnun realizəsi zamanı muzdlu əməyin tətbiqi mümkündür”.

”Müəssisələr haqqında” AR qanununda müəssisəyə verilən anlayış mühüm müddəalardandır. Belə ki, müəssisə, bir tərəfdən, hüquqi şəxs kimi mülki hüququn subyektinin qismində çıxış edir, digər tərəfdən isə, müəssisə əmək hüququnun əsas subyektlərindən biridir. Buna görə də ona qanunvericilikdə verilən anlayış belə mühüm əhəmiyyət daşıyır. Qanunun 1-ci maddəsinə görə, ”müəssisə, mülkiyyət forma-

sından asılı olmayaraq, hüquqi şəxs olan müstəqil təsərrüfat subyektidir". Fikrimizcə, bu anlayış əmək haqqında qüvvədə olan qanunvericiliyə ziddir. Belə ki, məlum olduğu kimi, əmək müqaviləsinin, həm də əmək hüquq münasibətinin subyekt rolunda hüquqi şəxs olmayan müəssisələr də çıxış edə bilər. Belə ki, AR yeni Mülki Məcəlləsinin 53-cü maddəsinə görə, filial və nümayəndəliklər hüquqi şəxs deyillər, əmək hüquqi subyektliyinə malikdirlər.

Qanunun müəssisənin ümumi yığıncağının (konfransının) səlahiyyətlərini nəzərdə tutan 27-ci maddəsi kollektiv müqavilə probleminin tədqiqi baxımından müəyyən maraq doğurur. Ümumi yığıncağın (konfransın) müstəsna səlahiyyətlərinə aşağıdakılar aiddir:

- nizamnamənin təsdiq və ona dəyişikliklər edilməsi;

- nizamnamə fondunun artırılması və ya azaldılması haqqında qərar qəbul edilməsi;

- törəmə müəssisələri, filial və nümayəndəliklərin yaradılması və ya onların fəaliyyətinə xitam verilməsi haqqında qərar qəbul edilməsi;

- müşahidə şurasının seçilməsi, onların fəaliyyət müddətinin müəyyən edilməsi;

- müəssisənin maliyyə-təftiş komissiyasının seçilməsi;

- müəssisənin təsərrüfat-maliyyə fəaliyyəti haqqında illik hesabatın müzakirə və təsdiq edilməsi.

Təəssüf ki, müəssisənin ümumi yığıncağının (konfransının) əsas səlahiyyətləri arasında müəssisənin ümumi yığıncağının (konfransının) kollektiv müqavilə bağlamaq hü-

ququndan danışılır. Düzdür, "Müəssisələr haqqında" Qanunun 27-ci maddəsinin yekun hissəsində qeyd olunur ki, nizamnamədə müəssisənin ümumi yığıncağının (konfransının) müstəsna səlahiyyətinə aid olan digər məsələlər də nəzərdə tutula bilər.

Bəyannamənin elan olunmasından və Azərbaycanın dövlət müstəqilliyinin bərpasından sonra əmək və əmək münasibətlərinin bilavasitə tənzimi sahəsində qanunlar qəbul edildi. Bu qanunlar sırasında ilkin olaraq 27 iyun 1991-ci ildə qəbul edilən "Azərbaycan Respublikasında əhəlinin məşğulluğu haqqında" qanunu, daha sonra "Məzuniyyətlər haqqında", "Həmkarlar ittifaqları haqqında", "Fərdi əmək mübahisələrinin həlli haqqında", "Fərdi əmək müqavilələri (kontraktlar) haqqında", "Sosial sığorta haqqında", "Əməyin mühafizəsi haqqında", "Əlillərin sosial müdafiəsi haqqında" qanunları, 24 may 1996-cı ildə qəbul edilən "Kollektiv müqavilələr və sazişlər haqqında" qanunu və nəhayət, 1 fevral 1999-cu ildə qəbul edilən Azərbaycan Respublikasının yeni Əmək Məcəlləsini göstərə bilərik.

Yuxarıda sadalanan normativ aktlar arasında kollektiv müqavilə təcrübəsi ilə sıx bağlı olan akt, şübhəsiz ki, "Fərdi əmək müqavilələri (kontraktları) haqqında" qanun idi. Bu qanun, belə ifadə etmək olarsa, "yeni formasıyanın qanunlarına" aiddir. O, qüvvədə olan yeni 1995-ci il Konstitusiyası əsasında qəbul edilmişdir və onda artıq bazar iqtisadiyyatına keçid dövrünün bəzi reallıqları nəzərə alınmışdır. Belə ki, bu normativ aktın mərkəzi anlayışı-əmək mü-

qaviləsi (kontraktı) 1971-ci il ƏQM-ə münasibətdə daha dəqiq ifadə olunmuş, əmək müqaviləsinin tərəfləri müəyyən edilmiş, fikrimizcə, həm də əmək müqaviləsinin şərtləri (məzmunu) daha dəqiq ifadəsini tapmışdır. Belə bir faktı da qeyd etmək lazımdır ki, işəgötürənin təşəbbüsü ilə əmək müqaviləsinə xitam verilməsinin əsasları əhəmiyyətli dərəcədə azalmışdır. Beləliklə, "Fərdi əmək müqavilələri (kontraktları) haqqında" qanunda ifadə olunan əmək müqaviləsinin yeni modelində dövlətimizdə əmək və əmək münasibətlərinin azadlığı ideyası konkretləşdi və təsbit edildi. Bu, bütövlükdə Azərbaycan Respublikasının 1995-ci il Konstitusiyasının "ölkənin hər bir vətəndaşının öz qabiliyyəti əsasında özünə peşə və fəaliyyət növü seçmək hüququ var", "heç kəs məcburi işlənilə bilməz", "əmək müqavilələri sərbəst bağlanır", "heç kəs əmək müqaviləsi bağlamağa məcbur edilməz" kimi müddəaları müəyyən edən normalarına uyğun gəlir.

Azərbaycan Respublikasının 1995-ci il Konstitusiyası həm də vətəndaşların əməyin ictimai təşkili sahəsində əsas hüquqlarını və sosial müdafiəyə yönələn əsas prinsiplər sistemini müəyyən etdi. Azərbaycan Respublikasının 1995-ci il Konstitusiyası ilə təsbit olunan mülkiyyətin əsas forma və növlərinin plüralizmi əməyin tətbiqi və istifadəsi üzrə yeni təşkilati-hüquqi üsullar doğurur. İşəgötürənlərin, xüsusən də mülkiyyətçi-işəgötürənlərin səlahiyyətlərinin dairəsi genişləndi. Belə bir şəraitdə, yəni bazar münasibətlərinin formalaşması və inkişafı şəraitində ictimai əmək münasibətlə-

rinin təbiəti, sözsüz ki, dəyişildi, bununla yanaşı, əməyin idarəçiliyi və onun təşkili üzrə dövlətin əsas funksiyaları da dəyişdi. Belə şəraitdə əmək müqaviləsinin hüquqi tənzi mi lokal metodlara, hər şeydən əvvəl isə kollektiv müqavilə metoduna doğru dəyişilməlidir. Təsadüfi deyil ki, yüksək inkişaf etmiş bazar iqtisadiyyatına malik olan ölkələrdə (Fransa, İtaliya, İspaniya, Yunanıstan, Yaponiya, Portuqaliya) kollektiv müqavilə hüququ konstitusiya səviyyəsinə qaldırılıb, kollektiv müqavilə isə getdikcə daha çox mizdli işçilər sinfinin əməyinin tənzi minin əsas üsulu (metodu) statusu alır. Qeyd etmək lazımdır ki, kollektiv əmək münasibətlərini tənzi m edən normalar sistemləşdikcə, daha çox əmək hüququnun müstəqil yarım sahəsinə (kollektiv əmək hüququna) çevrilir.

Orada mülkiyyətçinin təsərrüfat hakimiyyətinə əsaslanan avtoritarizmə, sovet sistemi şəraitində əməyin tənzi minin avtoritarizminə qarşı həqiqi istehsal demokratiyası ideyası, əmək kollektivlərinin özünüidarə ideyası qoyulmuşdur. İşgötürən-mülkiyyətçilər "işçiyə təlim keçmiş meymun kimi yanaşmamalıdır". Məşhur alman sosioloq-politoloqu Dord Stsell yazır ki, kollektiv müqavilə işçilərin maraqlarının həmkarlar ittifaqlarında və tətillərdə vahid silah kimi təşkil edilməsinə əsaslanan geniş yayılmış müdafiə formasıdır. Prinsipcə, bu elə demokratik konstitusi on formadır. Mütəxəssis alimlərin yuxarıda şərh olunan fikirlərini, bazar iqtisadiyyatı yüksək inkişaf etmiş ölkələrin çoxillik kollektiv müqavilə praktikasının, onların kollektiv əmək

münasibətlərinin hüquqi tənzimi sahəsindəki çoxillik təcrübəsini təhlil edərək, belə bir nəticəyə gəlirik ki, bizim 1995-ci il Konstitusiyamıza vətəndaşların kollektiv müqavilə bağlamaq hüququnu nəzərdə tutan xüsusi maddə (norma) daxil edilməsi zəruridir. Fikrimizcə, bu cür yeni maddə Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 7-ci maddəsində elan olunan "Azərbaycan dövləti demokratik, hüquqi, dünyəvi, unitar respublikadır" müddəasına tam uyğun gəlir.¹

Azərbaycan Respublikasının 1995-ci il Konstitusiyasının sosial, siyasi, iqtisadi təbiətindən və mahiyyətindən çıxış etsək, vətəndaşların bir çox əsas hüquqları bilavasitə qüvvədədir, yəni birbaşa fəaliyyətdədir. Bununla əlaqədar olaraq, vətəndaşların kollektiv müqavilə bağlamaq hüququ yüksəldiyindən, avtomatik olaraq, onun müdafiə səviyyəsi də artır.

1.4. Kollektiv müqavilələrin dövləşdirilməsi problemi və onun elmi və təcrübi əhəmiyyəti

Hesab edirik ki, kollektiv müqavilənin elmi dövləşdirilməsi probleminə Azərbaycan və Rusiyanın həm hüquq sisteminin dövrlərə ayrılmasından, həm də əmək hüququ və əmək qanunvericiliyinin dövrlərə ayrılmasından ayrılıqda yanaşmaq olmaz. Çünki ümumi məsələləri həll etmədən xüsusi problemləri həll etmək olmaz. Qeyd edək ki, bu tədqiq-

¹ Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası. Bakı, Azərneşr, 1997

qat işində dövlət və hüquq sistemi arasında obyektiv olaraq mövcud olan əlaqə tədqiq olunmur. Bu fikir İ.İ.İsmayılovun monoqrafik tədqiqat işində izlənilir. O, əsasən, qeyd edir ki, əmək qanunvericiliyində islahatlar probleminin həlli üçün Azərbaycan Respublikasının da tərkibinə daxil olduğu keçmiş SSRİ ərazisində əmək hüququnun formalaşması tarixini izləmək lazımdır.¹

"Rusiya əmək hüququ kursu"nun müəllifləri kapitalist təsərrüfatçılığı dövründə əməyin hüquqi tənziminin inkişafını göstərərək, iki mərhələni fərqləndirirlər. Birinci mərhələni onlar azad sahibkarlıq dövrü adlandırırlar. Bu mərhələdə dövlət öz vətəndaşlarının nə iqtisadiyyat, nə də əmək münasibətləri sferasındakı azad fəaliyyətinə müdaxilə etmir. İkinci mərhələdə (dövrdə) cəmiyyət tədricən dövlətin həm iqtisadi, həm də əmək sferasına bilavasitə müdaxiləsinin zəruriliyini dərk edir.² Hüquq ədəbiyyatında belə bir fikir mövcud idi ki, sosialist (sovet) hüququ öz inkişafında iki mərhələdən keçir: proletariat dövrü hüququ və ümumxalq sosialist hüququ.³

Əmək hüququnun və əmək qanunvericiliyinin dövrələşdirilməsi haqqında məsələ hüquq elmində kifayət qədər

¹ Исмаилов И.И. Проблемы трудового законодательства Азербайджанской Республики и пути его изучения в системе непрерывного образования (теоретические и практические аспекты). Баку, Мутарджим, 1998, с.110

² Курс российского трудового права. в 3-х томах. Т. 1. Общая часть, под ред. Е.Б. Хохлова. СПб, издательство Санкт-Петербургского Университета, 1996, с.146

³ Марксистско-ленинская общая теория государства и права. Социалистическое право. М., Юридическая литература, 1973, с.72

öyrənilməmişdir. Yalnız professor N.Q. Aleksandrov bu problemə tədris ədəbiyyatında lazımı diqqət yetirmişdi. Onun fikrincə, sovet əmək hüququ öz inkişafında iki əsas mərhələdən keçir: kapitalizmdən sosializmə keçid dövrü, sosialist cəmiyyətinin quruculuğunun başa çatması və tədriscən kommunizmə keçid dövrü.¹

N.Q.Aleksandrov yuxarıda göstərilən hər bir tarixi dövrü də, öz növbəsində, ayrı-ayrı mərhələlərə bölür. Belə ki, birinci olaraq, o, aşağıdakı mərhələləri göstərir: xarici nüdəxilə və vətəndaş müharibəsi illərinin sovet əmək hüququ (1918-1920); ölkənin sosialist sənayeləşdirilməsi illərinin sovet əmək hüququ (1926-1929); sosializmin bütün cəbhə boyu hücumu illərinin sovet əmək hüququ (1929-1932); xəlq təsərrüfatında sosialist quruculuğunun başa çatdığı illərdə sovet əmək hüququ (1933-1937). Eyni şəkildə ikinci əsas dövr də fərqləndirilir. Bu dövr üçün N.Q. Aleksandrov əlavə olaraq əmək hüququnun inkişafının altı köməkçi mərhələsini də fərqləndirir.² Qeyd etmək lazımdır ki, Rusiyanın tarixi çevrilişləri Azərbaycana birbaşa təsir göstərmişdir. Əmək hüququnun və əmək qanunvericiliyinin tarixi inkişaf mərhələsi Rusiyada olduğu kimi, Azərbaycanda da kollektiv müqavilə təcrübəsinə və kollektiv əmək münasibətlərinin qanunvericilikdə tənظيمinə bilavasitə təsir göstərirdi. Təsədüfü deyil ki, kollektiv müqavilələrin sosialist tipinin ilk

¹ Советское трудовое право. Учебник. Под. ред. Н.Г. Александрова, М., Юридическая литература, 1972, с.114

² Там же

tədqiqatçılarından olan A.İ.Savostyanova onların SSRİ-də sosializmin inkişafının əsas mərhələlərinə uyğun gələn iki inkişaf mərhələsi haqqında yazırdı. Fikrimizcə, A.İ.Savostyanovanın təklif etdiyi kollektiv müqavilənin inkişaf mərhələləri çox ümumdür və nəinki ayrı-ayrı dövrlərin kollektiv müqavilə təcrübəsinin, həm də hüquqi tənzimləmənin üsul, vasitə və metodlarının xüsusi hüquqi cəhətlərini və əlamətlərini əks etdirmək iqtidarında deyil.¹ Qeyd etməmək olmaz ki, A.İ.Savostyanovanın irəli sürdüyü kollektiv müqavilənin inkişaf mərhələlərinə münasibətdə bizim yuxarıda ifadə etdiyimiz tənqidi fikirlər yalnız onların tarixi tiplərindən birinin çərçivəsində kollektiv müqavilənin mərhələlərə ayrılmasına münasibətdə, yəni sosialist cəmiyyətində yeri olan kollektiv müqavilələrə münasibətdə nəzərdə tutulur. Əgər məsələni geniş şəkildə qoysaq, onda bu baxımdan A.İ.Savostyanovanın mərhələlər bölgüsü elmi əhəmiyyət daşıyacaq.

1926-cı ildə V.M.Doqadov "Burjua dövlətlərində və SSRİ-də kollektiv müqavilələr" adlı monoqrafiyasında kollektiv müqavilələrin dövrlərə ayrılması probleminə ciddi yanaşmışdır. Lakin bir çox illər keçdikdən sonra bu məsələ onun tərəfindən əsaslı şəkildə öyrənilməyə başladı. V.M.Doqadovun yazdığı kimi, sovet kollektiv müqaviləsi öz inkişafında bir neçə mərhələdən keçmişdir. İlk mərhələ oktyabr inqilabından sonra ilk aylardan yeni iqtisadi siyasət (YİS) dövrünə qədər müddəti çatır. Bu dövr ərzində

¹ Савостянова А.И. Коллективный договор в современный период. Автореф. дисс. ... канд. юрид. наук. М., 1993, с.5

kollektiv müqavilə hələ milliləşdirilməmiş müəssisələrdə əmək münasibətlərinin tənzimi sahəsində normativ akt qisminə çıxış edirdi.¹ Bu dövrdə kollektiv müqavilələrin hüquqi əsası kimi RSFSR XKS-in 2 iyul 1918-ci il tarixli Dekreti və 1922-ci il ƏQM çıxış edirdi. Hərbi kommunizm illərində kollektiv müqavilələr bağlanmırdı. İkinci mərhələ - YİS illəri, vətəndaş müharibəsi və xarici hərbi müdaxilədən sonra xalq təsərrüfatının bərpa edildiyi illəri əhatə edir.² Qeyd edək ki, inkişafın bu mərhələsində kollektiv müqavilələr əmək münasibətlərinin tənzimləyicisinə çevrilir və sosialist cəmiyyəti şəraitində özünün demokratik inkişafının zirvəsinə çatır. V.M. Doqadov diqqəti bu fakta yönəldərək qeyd edir ki, kollektiv müqavilələr həqiqətən hüququn çox mühüm mənbələrindəndir, kollektiv müqavilələrdə nəzərdə tutulan normativ müddəalar isə dövlət hakimiyyət orqanlarının qəbul etdiyi normativ aktların malik olduğu hüquqi qüvvəyə malikdir.

Üçüncü mərhələ - əmək haqqı və digər əmək şərtlərinin dövlət tərəfindən normalaşdırma sisteminin tətbiqi, ölkənin xalq təsərrüfatında sosialist quruculuğu və planlaşdırma sisteminin gücləndirilməsi mərhələsidir. V.M. Doqadovun qeyd etdiyi kimi, "bizim bütün xalq təsərrüfatı sistemində plan əsasları möhkəmləndirildikcə, kollektiv müqavilənin hüququn mənbəyi kimi rolu getdikcə azalırdı". Döv-

¹ Догадов В.М. Этапы развития советского коллективного договора, Известия Академии наук СССР. Отделение экономики и права, 1949, №25, с.83

² Догадов В.М. Указ соч. с.87

lət orqanlarının verdiyi normalar kollektiv saziş qaydasında nəzərdə tutulan normaları kənarlaşdırdı. V.M. Doqadov yekun olaraq qeyd edir: "elə mərhələ gəlib çatır ki, kollektiv müqavilələr səhnədən tamamilə silinir".¹

1947-ci ildən başlayaraq, müharibədən sonrakı illərdə kollektiv müqavilə təcrübəsi bərpa olunur. Bu dövrün kollektiv müqavilələrinin əsas xüsusiyyəti ondan ibarət idi ki, onların məzmununa tam mənəvi-siyasi xarakter daşıyan öhdəliklər daxil edilmişdi. Bununla bağlı olaraq, V.M. Doqadov qeyd edir ki, "hüququn mənbəyi kimi müasir kollektiv müqavilə yalnız ikinci dərəcəli əhəmiyyət daşıyan məsələlər üzrə azsaylı normativ müddəalar nəzərdə tutmaqla, çox qapalı rola malik idi. Hüquqi nöqtəyi nəzərdən müasir kollektiv müqavilə özündə hüquqi və qeyri-hüquqi momentləri uzlaşdırır".²

Dövlərə ayırmanın maraqlı və son dərəcə əsaslı meyarları Q.K. Moskalenko tərəfindən də irəli sürülmüşdü. O, hesab edirdi ki, kollektiv müqavilələrin hüquqi təbiəti əsasən iqtisadi və siyasi amillərlə müəyyən olunur. Onların dəyişməsi ilə kollektiv əmək münasibətlərini şərtləndirən hüquqi forma də dəyişir və öz təsbitini müvafiq normativ aktlarda tapır. Bu baxımdan kollektiv müqavilə üç mərhələdən keçir: birinci mərhələ - müqavilə RSFSR XKS-in 2 iyul 1918-ci il Dekretinə uyğun olaraq bağlanırdı. İkinci mərhələ

¹ Догадов В.М. Этапы развития советского коллективного договора, Известия Академии наук СССР. Отделение экономики и права, 1949, №25, с.92

² Догадов В.М. Указ соч. с.93

lədə kollektiv müqavilələr 1922-ci il ƏQM-ə uyğun olaraq bağlanırdı; üçüncü mərhələ - bu mərhələdə kollektiv müqavilələr SSRİ Nazirlər Sovetinin 4 fevral 1947-ci il tarixli Qərarına uyğun olaraq bağlanırdı.¹

Kollektiv müqavilələrin Q.K.Moskalenko tərəfindən işlənib hazırlanmış mərhələləri mütəxəssis - alimlər tərəfindən dəfələrlə təhlil olunmuşdur. Belə ki, V.N. Danilenko, V.F. Tsitulski, Q.K.Moskalenkonun bu fikrini ədalətsiz olaraq tənqid etmişlər. Onlar göstərirlər ki, dövrləşdirmənin aktın formasına görə aparılması kifayət deyil.² Biz isə belə hesab edirik ki, Q.K.Moskalenko öz mövqeyində haqlıdır, çünki o, kollektiv müqavilənin formasına deyil, onun hüquqi mahiyyətinə diqqət yönəldir ki, bunları da eyniləşdirmək olmaz. Belə ki, birinci mərhələni xarakterizə edən Q.K.Moskalenko qeyd edir ki, bu mərhələdə kollektiv müqavilə "demək olar ki, əmək şəraitinin və əmək haqqının normalaşdırılmasının müstəsna forması idi", ikinci inkişaf mərhələsində isə kollektiv müqavilə "dövlətin nəzarəti altında olan normativ saziş idi" və nəhayət, üçüncü mərhələdə "kollektiv müqavilə normativ sazişdən elə bir hüquqi akta çevrilirdi ki, artıq onun əsas məzmununu iştirakçılarının öhdəlikləri təşkil edirdi". Beləliklə, kollektiv müqavilənin inkişafının dövrləşdirilməsi haqqında Q.K.Moskalenkonun fikri kollektiv müqavilənin əsas rolu haqqında, dövlətin kollektiv

¹ Москаленко Г.К. Коллективный договор по советскому праву. М., Юриздат, 1960, с.9

² Даниленко В.Н. Этапы развития коллективного договора. СБ: КЗОТ РСФСР 1992 года и современность. М., Труды Вязы, 1974, с.61

müqavilə təcrübəsinə (bu və ya digər tarixi dövr ərzində) müdaxilə dərəcəsi haqqında kifayət qədər dəqiq məlumat verir.

V.N.Danilenkonun fikrincə, kollektiv müqavilənin inkişafının dövrləşdirilməsinin əsasında onun üçün daha çox xarakterik olan iki əlamət - normativ aktın məzmunu və forması dayanmalıdır. Bu iki əlamətin məcmusundan çıxış edən müəllif aşağıdakı üç dövrü fərqləndirir. Birinci dövr - Böyük Oktyabr sosialist inqilabının qələbəsindən xalq təsərrüfatında sosialist bölməsinin möhkəmləndirilməsinə qədər olan dövr. Bu dövrün hüquqi əsasını RSFSR XKS-in 2 iyul 1918-ci il tarixli Dekreti və RSFSR-in 1922-ci il ƏQM-i təşkil edirdi. Müqavilənin əsas növü kimi xalq komissarlıqları və mərkəzi həmkarlar ittifaqı orqanları arasında bağlanan baş kollektiv müqavilə çıxış edir. Bu müqavilənin əsasında lokal (yerli) kollektiv müqavilələr bağlanır. İkinci dövr - iqtisadiyyatda sosialist bölməsinin qələbəsi, plan əsaslarının möhkəmləndirilməsi və əməyin şərtlərinin mərkəzləşdirilmiş qaydada tənzimlənməsindən müəssisələrin müstəqilliyinin genişləndirilməsinə qədər olan dövr. Bu dövr V.N.Danilenkonun fikrincə, təxminən, 1933-1965-ci illəri əhatə edir. Daha sonra o qeyd edir ki, bu dövr üçün xarakterik olan əlamət kollektiv müqavilənin normativ müddələrinin və istehsal xarakterli konkret öhdəliklərin əhəmiyyətli dərəcədə genişlənməsi, yəni kollektiv müqavilənin məzmununun məcburi şərtlərinin artırılması istiqamətində dəyişməsidir. Belə ki, əmək və əmək haqqı ilə bağlı olan bir

çox məsələlər mərkəzləşdirilmiş qaydada tənzimlənməyə başladı.¹ Kollektiv müqavilələrin bağlanması və onların şərtlərini nizama salan əsas normativ akt kimi bu dövrdə SSRİ Nazirlər Sovetinin 4 fevral 1947-ci il tarixli "Müəssisələrdə kollektiv müqavilələrin bağlanması haqqında" qərarı çıxış edirdi.

Üçüncü dövr təsərrüfat islahatlarının aparılmasına başlanan vaxtdan, yəni 60-cı illərin ortalarından yenidənqurma başlayana qədər olan dövrü əhatə edir. Yeni təsərrüfat islahatları müəssisələrə istehsalla və işçilərin əmək şəraiti və məişəti ilə bağlı olan bir çox məsələlərin həlli sahəsində geniş hüquqlar verdi. Bununla əlaqədar olaraq, kollektiv müqavilənin normativ hissəsinin həcmi xeyli genişləndi. Bununla belə, 29 sentyabr 1984-cü il tarixli "Kollektiv müqavilələrin bağlanması qaydası haqqında" əsasnamə ilə hər bir kollektiv müqavilədə 13 məcburi bölmə nəzərdə tutulurdu. Bu dövrdə kollektiv əmək münasibətlərinin tənziminin normativ bazasını Azərbaycan SSR-in 1971-ci ildə qəbul edilmiş ƏQM təşkil edirdi.

V.F.Tsitulski monoqrafik tədqiqat işində kollektiv müqavilə təcrübəsinin inkişafının beş mərhələyə bölünməsi mövqeyində dayanır. Bu konsepsiyanın müəllifi V.N.Danilenko artıq yuxarıda qeyd etdiyimiz üç dövrə iki dövrü də əlavə edir. V.F.Tsitulskinin fikrincə, dördüncü mərhələ ölkənin sosial iqtisadi həyatında yenidənqurma siyasətinin

¹ Даниленко В.Н. Этапы развития коллективного договора. СБ: КЗОТ РСФСР 1992 года и современность. М., Труды Вьюзы, 1974, с.66

aparıldığı vaxtdan (təxminən 1987-ci ildən) başlanır.¹ Bu mərhələdə kollektiv müqavilə təcrübəsi sahəsində inzibati təsərrüfatçılıq diktatorluğunun dağılması ilə yuxarı həmkarlar ittifaqı orqanlarının, o cümlədən, nazirliklərin direktiv sərəncam və göstərişlərindən imtina etməsi prosesi başlayır; kollektiv müqavilələrin məcburi qaydada qeydiyyatdan keçirilməsi qaydası ləğv olunur və bununla əlaqədar olaraq, əmək kollektivləri müstəqil olaraq həm kollektiv müqavilənin strukturunu, həm də onun məzmununu bütövlükdə müəyyənləşdirmək imkanı əldə edirlər. V.F.Tsitulski belə hesab edir ki, 1992-ci ilin əvvəllərində kollektiv müqavilə təcrübəsi inkişaf dövrünün beşinci mərhələsinə - bazar münasibətlərinə keçid mərhələsinə daxil olur.² Bu dövrdə keçmiş sovet respublikalarından çoxu artıq müstəqil dövlət olmuşdu və xalq təsərrüfatı, o cümlədən, əmək münasibətləri sahəsində sərt inzibati idarəçilik metodlarından imtina etməyə başlamışdı. RF-də 11 mart 1992-ci ildə "Kollektiv müqavilələr və sazişlər haqqında" qanun qəbul edildi. Bu qanun kollektiv müqavilə təcrübəsinin keyfiyyətə yeni istiqamətlərini təsbit etdi. Kollektiv müqavilələrin sovet sosialist modelinin yaranması, inkişafı və fəaliyyətinin ümumi mənzərəsi bu cürdür. Sovet kollektiv müqaviləsi özünün inkişaf mərhələsində bütövlükdə özündə xüsusi bir tarixi tipi ifadə edirdi və ona müəyyən vaxtlarda edilən dəyişikliklər onun mahiyyəti-

¹ Цитильский В.Ф. Российский коллективный договор в условиях перехода к рынку. Тверь, издательство Тверского Государственного Университета, 1993, с.22

² Цитильский В.Ф. Указ соч. с.23

ni və əsas rolunu praktiki olaraq dəyişmədi. Əlbəttə, kollektiv müqavilənin inkişafının yuxarıda göstərdiyimiz müxtəlif mərhələləri vahid sosial siyasi sistem çərçivəsində elmi və təcrübi maraq doğurmaya bilməz. Çünki onlar, sovet dövlətinin ictimai əmək münasibətlərinə hansı vasitələr, metodlar və üsullarla təsir etdiyini göstərir. Sözsüz ki, bu üsulların (metodların) yararlılığı barədə və ya onların dövlətimizin nüəsir bazar əmək münasibətlərinə keçid dövründə tam yararlılığı barədə düzgün nəticə çıxarmaq lazımdır.

Azərbaycanın kollektiv müqavilə təcrübəsinə və kollektiv müqavilələr haqqında norinativ bazanın inkişafına münasibətdə yuxarıda göstərdiyimiz mərhələləri əsas kimi götürmək olar. Lakin dəyişikliyə uğramış şərait nəzərə alınmaqla, onlara bəzi düzəlişlər edilməsi tələb olunur. Hesab edirik ki, Azərbaycan dövlətinin, onun hüquq sisteminin və əmək hüququnun (qanunvericiliyinin) inkişafının daha mühüm tarixi mərhələlərini əhatə edən, kollektiv müqavilələrin rolunu daha dəqiq aydınlaşdırmağa imkan verən mərhələlər bölgüsü əsas götürülməlidir. Yalnız əmək hüququnda qanunvericiliyə münasibətdə bu cür dövrlərə ayırma M.B.Rəsulov tərəfindən aparılmışdır. O, bizim respublikada əmək hüququnun inkişafının üç əsas mərhələsini, üç tarixi dövrünü ayırırdı. Birinci mərhələ inqilaba qədərki dövrüdür. Bu dövrdə Azərbaycan Rusiya imperiyasının tərkibinə daxil idi. İkinci mərhələ - tarixi - sovet sosialist dövrü, üçüncü mərhələ isə, M.B.Rəsulovun fikrincə, əmək hüququnun inkişafının keyfiyyətə yeni mərhələsidir və Dövlət müstəqilliyi haq-

qında Konstitusiyaya aktı qəbul edildiyi vaxtdan başlayır.¹ Azərbaycanda kollektiv müqavilələrin inkişafının dövrlərə ayrılması haqqında məsələ tədqiq olunmamışdır. Bununla belə, İ.İ.İsmayılovun monoqrafiyasının ümumi məzmunundan kifayət qədər aydın şəkildə bu elmi problemin həllinə müəyyən konseptual yanaşma hiss olunur. Müəllif yazır ki, ilk dəfə olaraq qəbul edilən kollektiv müqavilədən başlayaraq (30 dekar 1904-cü il), 1917-ci ilədək Azərbaycan ərazisində bağlanan bütün digər kollektiv müqavilələri; 1917-ci ildən başlayaraq, Azərbaycanda sovet hakimiyyətinin tam və qəti qələbəsinə qədər olan dövrdə bağlanan kollektiv müqavilələri və sovet dövrünün kollektiv müqavilələrini fərqləndirmək lazımdır.²

Alimlərin Azərbaycanın və Rusiyanın həm bütövlükdə əmək hüququnun (qanunvericiliyinin), həm də kollektiv müqavilələrin inkişafının dövrlərə ayrılması ilə bağlı olan müxtəlif fikirlərini ümumiləşdirərək, dövlətimizə münasibətdə aşağıdakı əsas dövrləri (mərhələləri) fərqləndiririk. Birinci dövr - inqilaba qədərki dövr; ikinci mərhələ – Azərbaycanda inqilab illəri; üçüncü dövr - Azərbaycanda sovet hakimiyyəti illəri; dördüncü dövr - müasir dövr, yəni, yenidənqurmanın başlanmasından bazar quruluşuna keçid dövrü.

Qeyd etmək lazımdır ki, ilk üç dövrün vaxt dairəsi kifayət qədər dəqiqliklə müəyyən edilirsə, axırıncı - dördüncü

¹ Расулов М.Б. Индивидуальный трудовой договор (контракт) в действующем трудовом праве Азербайджана. Баку, Ганун, 1998, с.14

² Исмаилов И.И. Коллективный договор в Азербайджане. Баку, Азернепр, 1967, с.39

dövrə münasibətdə müəyyən problemlər yaranır. Rusiyada kollektiv müqavilə təcrübəsinin müasir inkişaf mərhələsini 11 mart 1992-ci ildə qəbul edilən "Kollektiv müqavilələr və sazişlər haqqında" qanunla əlaqələndirirlər. Lakin kollektiv müqavilə təcrübəsinə bu və ya digər dərəcədə təsir göstərən qanunvericiliyin keyfiyyətə yeniləşməsi RSFSR-in "Dövlət müstəqilliyi haqqında" bəyannamənin (12 iyun 1990) elan edilməsindən sonra başladı. Azərbaycanda hüquqi islahatların həyata keçirilməsini Azərbaycanın dövlət müstəqilliyinin bərpa edilməsi haqqında bəyannamənin elan olunduğu gündən və o cümlədən, yeni Konstitusiyanın qəbul edildiyi tarixdən hesablamaq olar. Lakin kollektiv müqavilənin inkişafının müasir mərhələsinin başlanma tarixi 24 may 1996-cı il tarixli "Kollektiv müqavilələr və sazişlər haqqında" qanunun və sonra isə 1 fevral 1999-cu ildə yeni Əmək Məcəlləsinin qəbul edilmə tarixi olacaq.

II FƏSİL

KOLLEKTİV MÜQAVİLƏLƏRİN SOSIAL-İQTİSADI MAHİYYƏTİ VƏ HÜQUQİ TƏBİƏTİ

2.1. Sosial-tərəfdaşlıq münasibətləri və onların əmək-hüquqi təbiəti

“Tərəfdaşlar”, “tərəfdaşlıq”, “tərəfdaşlıq münasibətləri”, “sosial tərəfdaşlar”, “tərəfdaşlıq münasibətləri sistemi” və s. Terminlər, bəzən onlarda eyni mənanın ifadə olunmasına baxmayaraq, insan fəaliyyətinin müxtəlif sahələrində geniş tətbiq olunur. Belə ki, “Xarici sözlərin müasir lüğəti” “tərəfdaşlıq” terminini hər hansı birgə fəaliyyətin iştirakçısı kimi¹ şərh edir. “Mülki hüquq” lüğət-məlumat kitabında “tərəfdaşlıq” termini iki mənada işlədilir: 1) tərəfdaşlar arasında mövcud olan qarşılıqlı münasibətlər kimi; və 2) sahibkarlıq fəaliyyətinin təşkilinin mühüm formalarından biri kimi bir neçə şəxsin (fiziki və ya hüquqi) birgə müəssisəsini nəzərdə tutur.² “Hüquq ensiklopediyası”nda tərəfdaşlığın kommersion, yəni sahibkarlıq və qeyri-kommersion təşkilatlarının üzvlüyünə əsaslanan qeyri-kommersion forması fərqləndirilir.³

¹ Современный словарь иностранных слов. М., Русский язык, 1992, с.346

² Гражданское право. Словарь-справочник. М., Проспект, 1996, с.363

³ Юридическая энциклопедия. М., 1999, с.55

Əmək münasibətlərinə münasibətdə sosial tərəfdaşlıq haqqında ideya Qərb ölkələrində yaranmış və uzun müddət mütəxəssis-alimlər tərəfindən işlənib hazırlanmışdır. İndiki dövrdə, demək olar ki, sosial tərəfdaşlıq nəzəriyyəsi yaradılmışdır və o, çoxlu istiqamətlərə malikdir. Bir sıra müəlliflər sosial tərəfdaşlıq ideologiyasını “insanlar arasında münasibətlər” (“bəşəri münasibətlər”) adlanan doktrina ilə, digər müəlliflər isə “xalq kapitalizmi” nəzəriyyəsi ilə sıx əlaqələndirirlər.¹ Sosial tərəfdaşlığa dair İ.Y.Kiselyovun və M.M.Moşenskinin fikirləri olduqca maraqlı və aktualdır. Onların fikrincə, bəzi Avropa ölkələri üçün sosial tərəfdaşlığın fərqləndirici cəhəti kimi kapitalistlərlə fəhlələr arasında tərəfdaşlıq haqqında xüsusi müqavilələr əsasında tərəfdaşlıq çıxış edir.² Fikrimizcə, göstərdiyimiz müəlliflər sosial tərəfdaşlığın mühüm əlamətini və ya cəhətini qeyd etmişlər. Birincisi, sosial tərəfdaşlıq - bir əməkdaşlıqdır, ikincisi, belə tərəfdaşlığın subyektləri bir tərəfdən kapitalistlər, digər tərəfdən isə fəhlələrdir; üçüncüsü, tərəfdaşlığın forması (“müqavilələrin xüsusi növü”) göstərilir. Qeyd olunan əlamətlər tərəfdaşlıq münasibətlərinin sferasını müəyyən etməyə imkan verir. Şübhəsiz ki, belə sahə kimi sosial-iqtisadi münasibətlər və ya istehsalat-əmək münasibətləri sahəsi çıxış edir.

Bizim fikrimizcə, yarandığı vaxtdan sosial tərəfdaşlıq nəzəriyyəsinin zəif yeri aydın şəkildə ifadə olunmuş “ideolo-

¹ Михеев В.А. Основы социального партнерства: теория и практика. Учебник для вузов. М., Экзамен, 2001, с.10

² Киселев И.Я., Мошенский М.А. Буржуазные теории труда на службе монополий. М., Мысль, 1965, с.111

ji bəzək” olmuşdur. Xüsusən də Qərb ölkələrinin nümayəndələri (sovet marksistlərinin terminologiyasına görə “burjua alimləri”) müxtəlif üsulları bəzən qəsdən, bəzən isə müzdlu işçilərlə işəgötürənlər arasında obyektiv şəkildə mövcud olan ziddiyyəti (bazar cəmiyyətində əmək münasibətlərinin ziddiyyətli xarakteri) pərdələməyə cəhd göstərmişlər. Müna-qışəsiz cəmiyyət, sinfi əməkdaşlıq, sinfi sülh yalnız kapitalizmə xas olan maddi sərvətlərin ədalətli şəkildə bölüşdürülməsi kimi ideyalar “qeyri-marksist” cərəyanın nümayəndələri tərəfindən təbliğ olunurdu. Belə ki, Böyük Britaniyanın 1966-cı il seçkilərinə hazırlaşan mühafizəkarlar partiyası elan edirdi: “Biz, guya ki, müdiriyyətlə işçilərin maraqları arasında kolliziyanın olması barədə dəlilləri rədd edirik. Daha yüksək əmək haqqının, yaxşı gəlirin olması, rəqabətə davamlı məhsulların istehsalı hər iki tərəfi maraqlandırır”. Əksinə, marksist ideologiyası sinfi dünyanın istənilən nəzəriyyəsinə və hətta sinfi antoqonist ziddiyyətlərin olmaması haqqında kiçik eyhamları belə rədd edirdi. Belə çıxırdı ki, mülkiyyətçi-işəgötürənlər və müzdlu işçilər həmişə hər hansı davamlı sinfi mübarizədə olur. Sahibkarlar və müzdlu şəxslər arasında olan sosial tərəfdaşlığa nihilist münasibət K.Marks tərəfindən daha yaxşı izah olunmuşdur. O yazırdı: “Kapitalın maraqlarının və əmək maraqlarının eyni olması barədəki fikirlər onu izah edir ki, kapital və müzdlu əmək bir və eyni münasibətin iki tərəfidir. Hər tərəf digər tərəfi bədxərəc və sələmçi bir-birini şərtləndirdiyi kimi şərtləndirir.¹ Sovet dövrünün bir sıra alimlərinin fikrincə, sosial tərəfdaş-

¹ Маркс К., Энгельс Ф. Соч. т. 6, с.16

lıq zəhmətkeşlərin aldadılması sahəsində çoxsaylı nəzəriyyələrdən, onları əsarətdə saxlamaq üsullarından, dövlətin varlı sinif üzərində hakimiyyəti saxlamaq üsullarından biridir.

Lakin reallıq yuxarıda göstərilən hər iki yanaşmanı rədd etdi. Uzun müddətli tarixi dövr göstərdi ki, sahibkarlar və muzzdlu işçilər arasında mövcud olan həqiqi münasibətlər yalançı ideoloji təlimlərə heç cür sığmırdı. Sosial tərəfdaşlığın təcrübəsi öz yolu ilə gedirdi, nəzəriyyə isə yalnız bəzi aspektlərdə təcrübədə düzəlişlər edirdi.

Keçmiş və ya maddiləşmiş əmək və canlı əmək (işçi qüvvəsi) bir hadisənin, yəni istehsal prosesinin iki əsas başlanğıcıdır. Onlardan birinin arxasında sahibkarlıq kapitalı, ikincisinin arxasında isə işçi qüvvəsi sinfi dayanır. Bazar iqtisadiyyatı şəraitində istehsalın və istehsal münasibətlərinin bu iki qüvvəsi, iki amili qarşılıqlı olaraq fəaliyyət göstərmək, müəyyən sosial-istehsalat əlaqələrinə və münasibətlərinə daxil olmaq üçün obyektiv olaraq məhkum olunmuşdur. Əməyin sosial təşkilinin əsas subyektləri kimi onların maraqlarının ümumiliyi, əlbəttə, müəyyən həddə qədər şübhə doğurmur, onların maraqlarının ziddiyyətli xarakteri də elə bu şəkildə heç bir şübhə yaratmır. Bununla belə, bu maraqların marksistlərin göstərdiyi kimi davamlı-antoqonist xarakterdə olmasını təsdiq etmək səhv olardı, ən azı çox böyük şişirtmə olardı.

İstehsalın iqtisadi faktoru kimi gəlir sahibkar-işəgötürəndə həmişə “kəskin marağ” yaratmışdır. Hakim sosial amil kimi əmək haqqı həmişə digər tərəfdə, yəni muzzdlu işçidə elə bu cür marağ yaratmışdır. Elə məhz bu sahibkarların maraqlarını muzzdlu işçinin maraqları ilə birləşdirir,

yəni istehsal prosesinin ilkin elementləri kimi əməklə kapitalı birləşdirir. Gəlirin istehsalı üzrə münasibətlər onların iş-tirakçılarını sadə qarşılıqlı əlaqədən daha mürəkkəb münasibətlərə - əmək tərəfdaşlığına gətirib çıxarmalı idi. Onlar isə tədricən daha yüksək səviyyəyə - sosial tərəfdaşlıq münasibətləri səviyyəsinə yüksəlmişdi.

Əmək prosesində qarşılıqlı münasibətlərin tarixi formalarından biri kimi müzdlu əmək çıxış edir. K.Marksın fikrincə, istehsalın kapitalist üsulunun fərqləndirici cəhətlərindən biri elə müzdlu əməkdir. İstehsalın bu üsulunu xarakterizə edərək, o yazırdı ki, onun bütün sistemi kapitalist-sahibkarlarla müzdlu işçilər arasındakı münasibətlərə əsaslanır.¹ Problem ondan ibarətdir ki, nə vaxt, məhz hansı vaxtdan sahibkarlarla müzdlu işçilər arasındakı münasibətlər tərəfdaşlıq, həm də daha mühümü odur ki, sosial tərəfdaşlıq münasibəti səviyyəsinə yüksəlmişdir. Məlum olduğu kimi, müzdlu əmək tədricən hüquqi forma əldə etmişdir. O, əvvəlcə mülki hüquqi müqavilə formasını (şəxsi müzd - podrat), daha sonra əmək müqaviləsi formasını almışdır. L.Y.Qintsburqun qeyd etdiyi kimi, ilk vaxtlarda əmək müqaviləsi əməyin kapitala faktiki və formal tabeliyini örtbasdır edən "hüquqi fiksiya" rolunu oynamışdır.² Hüquqi forma kimi müqavilənin mahiyyəti tərəflərin rəzilığında ifadə olunur. Əgər saziş tərəflərin könüllü iradə ifadəsi əsasın-

¹ Маркс К., Энгельс Ф. Соч. т. 16, с.139

² Гинцбург Л.Я. Социалистическое трудовое правоотношение. М., Наука, 1977, с.5

da bağlanmışdırsa, onların hüquqi bərabərliyini, özünə xas əməkdaşlığı göstərir. Sahibkar-işəgötürənlə muzzdlu işçilər arasında qüvvələr balansı dövlət müdaxiləsinin köməyi ilə, yəni muzzdlu işçilər üçün sosial hüquqi təminatlar sisteminin qanunvericilikdə təsbit olunması yolu ilə əldə edilir.

Fikrimizcə, bu təminatlar əmək münasibətlərinin subyekti kimi tərəfləri müəyyən dərəcədə bərabərləşdirir. Buna görə də, təsadüfi deyil ki, elmi ədəbiyyatda sahibkarlarla muzzdlu işçilər arasındakı qarşılıqlı münasibətlərin fərdi, sırf şəxsi tərəfdaşlıq xarakteri daşması fikrini irəli sürən konsepsiyalara rast gəlinir. Bu barədə vaxtilə V.İ.Usenin yazırdı: "Ayrı-ayrı şəxslərin sahibkarlarla bu cür münasibətlərini "fərdiləşmiş tərəfdaşlıq münasibətləri" adlandıрмаq lazımdır". Sosial tərəfdaşlığın fərdiyyətçi konsepsiyasının mahiyyəti onda ifadə olunur ki, sahibkarlarla onların firmalarında və ya müəssisələrində işləyən muzzdlu işçilər arasındakı münasibətlər get-gedə daha çox harmonik münasibətlər xarakterinə malik olur.¹ Fərdi tərəfdaşlığın bu xarakteri, əlbəttə, həqiqətə ziddir və müəyyən dərəcədə illuziya xarakteri daşıyır, bununla belə, bizim tədqiqat üçün fərdi tərəfdaşlıq münasibətlərinin mövcud olması faktı əhəmiyyət daşıyır.

Sosial tərəfdaşlığın kollektivist konsepsiyasının təbiəti və mahiyyəti tədricən formalaşmışdır. Bir sıra konsepsiyaların ideologiyalaşdırılması bu gün məlum və aşkar fakt-

¹ Усенин В.И. Социальное партнерство или классовая борьба? М., Наук, 1968, с.24

dır. Burada söhbət ayrı-ayrı (fərdi tərəfdaşlar) muzzdlu işçilərdən yox, muzzdlu işçilərin assosiasiyaları (ittifaqları) və sahibkarlar, onların birlikləri arasındakı tərəfdaşlıqdan gedir. İngiltərənin işəgötürənlər birliyinin bəzi nüfuzlu rəhbərlərinin fikrincə, “Özünün inkişaf illəri ərzində fəhlə hərəkatı sinfi mübarizədən sosial tərəfdaşlığa qədər böyük yol keçmişdir”. Həqiqətən də muzzdlu işçilər sinfi kapitalist istehsal münasibətlərinin tarixi inkişaf prosesində özünün ümumi maraqlarının dərk edilməsi və öz orqanlarının, “nəhəng korporasiyaların” - həmkarlar ittifaqları və müxtəlif səviyyələrdə həmkarlar ittifaqları birliklərinin formalaşdırılmasının uzun və asan olmayan yolunu keçmişdir.¹ Sahibkarların-işəgötürənlərin birlikləri (ittifaqları) və muzzdlu işçilərin birlikləri (ittifaqları) gah sosial düşmənlər (marksistlərin terminologiyasına görə, “sinfi düşmənlər”), gah da sosial tərəfdaşlar rolunda çıxış etmişlər. Qərbin inkişaf etmiş ölkələrində muzzdlu işçilərin təşkilatları ilə sahibkarlar birliklərinin təşkilatları arasında formalaşan münasibətlər “tərəfdaşlıq” münasibətləri, onların tərəfləri “sosial tərəfdaşlar”, həmkarlar ittifaqlarının və sahibkarlar ittifaqlarının çoxtərəfli fəaliyyəti isə “sosial tərəfdaşlıq sistemi” adlandırılmağa başladı. Bu sistemin müəyyənədicisi, əsas elementi kimi əmək şəraitinin müəyyən edilməsi və əmək münasibətlərinin nizama salınması üzrə münasibətlər çıxış edir. Öz mahiyyətinə görə sahibkarların birlikləri və muzzdlu işçilərin

¹ Усенин В.И. Социальное партнерство или классовая борьба? М., Наук, 1968, с.24

birlikləri arasındakı münasibətlər kollektiv münasibətlərdir. Yəni onlar, bir tərəfdən maddəli işçilərin, digər tərəfdən işə sahibkar birliklərinin ümumi maraqlarını ifadə edir. İttifaqlarda (həmkarlar ittifaqlarında) birləşən maddəli şəxslər, fərdi tərəfdaşlıq münasibətlərindən fərqli olaraq, keyfiyyət-cə yeni subyektdirlər. Birləşmiş işçilərin kollektivi (əmək kollektivi) özünün leqitim orqanları (nümayəndəli orqanları) şəxsində bütün kollektivin və ya onun çox hissəsinin iradə kollektivi, biz deyərdik ki, birləşdirilmiş marağın təcəssümü kimi çıxış edir. Bu, artıq bir maddəli işçinin iradəsi deyil - o, yeni keyfiyyətdir. Digər tərəfdən işəgötürənlər də, praktiki olaraq, digər sosial qrupun ümumi maraqlarını ifadə edirlər.

Beləliklə, əmək sahəsində sosial tərəfdaşların münasibətləri öz təbiətinə görə kollektiv və ya kollektiv-əmək münasibətləridir. Sahibkarlar - işəgötürənlər və maddəli işçilər sinfi arasında əmək münasibətlərinin kollektiv təbiəti (xarakteri) istehsalın kooperativ xarakteri ilə müəyyən olunmuşdur və ya bununla obyektiv olaraq şərtlənmişdir. K.Marks qeyd edirdi ki, "İstehsal etmək üçün insanlar birgə fəaliyyət və öz fəaliyyətlərinin qarşılıqlı mübadiləsi üçün birləşməlidirlər".¹ Belə hesab edirik ki, müəssisə, idarə, təşkilatın fəhlə və qulluqçularının maraqlarını təmsil edən həmkarlar ittifaqı komitəsi (FZYK) ilə müəssisənin müdiriyyəti arasında ictimai münasibətlərin bir

¹ Маркс К., Энгельс Ф. Соч. т. 6, с.141

sıra sovet hüquqşünasları tərəfindən “kollektiv əmək münasibətləri” adlandırılması təsadüfi deyil (1971-ci il ƏQM-in 7-ci maddəsi). Belə ki, A.İ.Tsepin qeyd edirdi ki, “müdiriyyət ilə hüquq münasibətində FZYK-i ona görə iştirak edir ki, hər bir zəhmətkeşin və bütövlükdə əmək kollektivinin əmək hüquqları real və daha yaxşı səviyyədə həyata keçirilsin. A.İ. Tsepin daha sonra göstərir ki, “...beləliklə də qeyd etdiyimiz münasibətlər kollektiv xarakter alır və kollektiv əhəmiyyət daşıyır”.¹ Həmin müəllif özünün “Həmkarlar ittifaqları və fəhlə və qulluqçuların əmək hüquqları” adlı monoqrafiyasında əlavə və daha inandırıcı dəlillər gətirərək yazır ki, “həmkarlar ittifaqının FZYK ilə müəssisənin müdiriyyəti arasında fəhlə və qulluqçuların əməyinin tənzim olunması üzrə münasibətlərin kollektiv əmək hüquq münasibəti olması təkcə əmək hüququ subyektlərinin kollektiv xarakteri ilə izah olunmur. Bu, başlıca olaraq kollektiv əməklə şərtlənir”.²

İstehsal-iqtisadi vahid olaraq, istənilən istehsalın həm ilkin, həm də əsas həlqəsi kimi hər hansı bir müəssisənin daxilində ən azı iki növ sosial əlaqələr mövcuddur: fərdi və kollektiv. Müxtəlif növlü bu sosial əlaqə həm fərdi, həm də kollektiv maraqların spesifikliyini əks etdirir və işçidə bi-

¹ Цепин А.И. О коллективно-трудовых правоотношениях. В кн.: Проблемы трудового права и права социального обеспечения. М., АН СССР, 1975, с.43

² Цепин А.И. Профсоюзы и трудовые права рабочих и служащих. М., Юридическая литература, 1980, с.76

rincisi fərdi, sonra isə müəyyən kollektiv hüquqlar sistemi yaradır.

Kollektiv əmək hüquq münasibətləri nəzəriyyəsi Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 8-ci maddəsindən və 17 iyun 1983-cü il SSRİ Qanununda əmək kollektivlərinin təsbit olunmuş yüksək hüquqi statusundan irəli gəlir. Bu normativ akta uyğun olaraq, əmək kollektivlərinin səlahiyyətləri xeyli genişləndi. Onun əsas hüquqları sırasına aşağıdakılar daxil idi: kollektiv müqavilənin bağlanması haqqında məsələlərin həlli, onun layihəsinin müzakirəsi və təsdiq edilməsi, kollektiv müqavilədə nəzərdə tutulmuş şərtlərin yerinə yetirilməsinin təmin edilməsi, kollektiv müqavilənin şərtlərini yerinə yetirməyən şəxslərin məsuliyyətə cəlb edilməsi, onun icrasına nəzarət və s. A.R.Matsyuk belə hesab edirdi ki, əmək kollektivi ictimai istehsal çərçivəsində fəaliyyət göstərən ictimai qüvvəni ifadə edir. Bu kollektiv işçi qüvvəsindən istifadə edilməsi kollektiv əmək maraqlarının və onların ifadəsinin ictimai formalarının (onlardan biri də elə kollektiv əmək hüquq münasibətləridir) maddi əsasını təşkil edir.¹

Öz əsərinin digər bir yerində A.R.Matsyuk yazır ki, indi artıq fərdi əmək münasibətlərinin səmərəli tənzim edilməsinə kömək edən vasitələrdən biri kimi kollektiv əmək münasibətləri olmadan normal əmək prosesini təsəvvür etmək qeyri-mümkündür. Bu halda kollektiv əmək münasi-

¹ Мацюк А.Р. Трудовое правоотношение развитого социалистического общества. Киев, Наукова Думка, 1994, с.174

bətləri fərdi əmək münasibətlərini nə tamamlayır, nə də onun nəticəsi deyildir. Bu münasibətlər müstəqil, ayrılmaz və əməklə bilavasitə bağlıdır”.¹

Belə hesab edirik ki, kollektiv əmək hüquq münasibətləri haqqında sovet konsepsiyası istehsal vasitələri üzərində ictimai mülkiyyətə əsaslanan bu cəmiyyətin təbiətinə tam uyğun gəlirdi. Təsərrüfat (sahibkarlıq) hakimiyyətinin əməyin idarəçiliyində texnoloji və sosial mənada hakim amil rolunu oynadığı və xüsusi mülkiyyətə əsaslanan əmək münasibətləri sistemində və əmək prosesində əmək münasibətləri sisteminin ilkin əsas həlqəsi kimi muzzdlu işçinin işəgötürən-sahibkarla fərdi əlaqəsi çıxış edir. Əmək kollektivi (muzzdlu işçilərin kollektivi) çoxsaylı fərdi işçi qüvvəsinin daşıyıcısından ibarət olan ikinci dərəcəli qurumdur.

Kollektiv əmək münasibəti də ikinci dərəcəli qurum, ikinci dərəcəli istehsal hadisəsidir. Təsadüfi deyildir ki, ictimai əmək əlaqələrinin bu növünü bir çox alimlər əmək hüququnun predmetinin tərkib hissəsi hesab edirlər və onlara törəmə münasibətlər (hüquq münasibətləri) kimi yanaşırlar.²

Bizim fikrimizcə, “kollektiv əmək” və “kollektiv əmək münasibətləri” anlayışları arasında dəqiq fərqləndirmənin aparılması zəruridir. Aydındır ki, kollektiv əmək münasibətlərinin əsasında kollektiv işçi qüvvəsi və ya bəzi hallarda deyildiyi kimi, “muzzdlu işçi” dayanır. Yalnız istehsal

¹ Мацюк А.Р. Трудовое правоотношение развитого социалистического общества. Киев, Наукова Думка, 1994, с.173

² Российское трудовое право. Учебник для вузов. Под. ред. А.Д. Зайкина, М., Инфра-Норма, 1997, с.80

kooperasiyalarını birləşdirən muzzdlu işçilər kollektivi sosial əmək və ya kollektiv əmək münasibətlərinin subyekti kimi özünü göstərməyə bilər. Əmək müqaviləsi (kontraktı) əsasında işləyən hər bir işçi yalnız işəgötürənlə hüquq münasibətində olur. Əlbəttə, belə müəssisələrin işçilərinin ümumi maraqları mövcuddur, lakin onların maraqları ümumi deyil, işçilər özləri isə bir-biri ilə əlaqədə deyil, onlardan hər biri ayrılıqda işəgötürənlə qarşılıqlı münasibətdə öz marağını görür və müdafiə edir. Aydın ki, belə əlaqəsiz kollektiv kollektiv əmək münasibətlərinin subyekti kimi çıxış etmir. Fərdi maraqların və ya fərdi iradələrin sırf riyazi quruluşu və ya fərdi iradələrin sadə məcmusu özlüyündə yeni keyfiyyət yaratmır. Muzzdlu işçilər kollektivi kollektiv əmək münasibətlərinin (hüquq münasibətlərinin) tərəfi kimi yalnız ümumi (vahid) formalaşdırılmış iradə mövcud olduğu halda və ya artıq yuxarıda qeyd etdiyimiz kimi, birləşdirilmiş iradə mövcud olduğu halda çıxış edə bilər. Bazar cəmiyyəti şəraitində muzzdlu işçilərin birləşdirilmiş iradəsi hüquqi cəhətdən həmişə rəsmiləşdirilmişdir. Hələ 1932-ci ildə ABŞ-ın Norris-Laqvardia Qanununun 2-ci maddəsində deyilirdi ki, “fərdi təşkil olunmamış fəhlə köməksizdir və özünün işləmək hüququnun müdafiəsini həyata keçirə bilməz”. 1932-ci il Qanunu ABŞ tarixində ilk dəfə olaraq fəhlələrin həmkarlar ittifaqı yaratmaq hüququnu təsbit etdi. Həmkarlar ittifaqlarının sayının artması, onların təsiri, habelə onların yüksək fəallığı ona gətirib çıxardı ki, muzzdlu işçilərin birlikləri və sahibkarların birlikləri arasındakı münasibətlər aydın

ifadə olunmuş kollektiv forma olda etdi və kollektiv müqavilələrin rolunun artmasına səbəb oldu.

“Kollektiv əmək münasibətləri” termini Qərb ölkələrinin alimləri tərəfindən “sosial tərəfdaşlıq” termini ilə yanaşı geniş tətbiq olunmuşdur və indi də tətbiq olunur. “Kollektiv əmək münasibətləri” haqqında bəzi normativ aktlarda da danışılır. Məsələn, Portuqaliyanın 1979-cu il 29 dekabr tarixli qanununda təsbit olunmuşdu ki, qanun onların həmkarlar ittifaqları və ya digər ictimai orqanları şəxsində zəhmətkeşlərlə müəssisələr arasındakı kollektiv əmək münasibətlərini tənzim edir. Braziliyanın 1943-cü il ƏQM-də müəyyən olunmuşdur ki, bu Qanun təkcə fərdi əmək münasibətlərini deyil, həm də kollektiv əmək münasibətlərini tənzimləyir.

Kollektiv əmək münasibətlərinin tənziminin daha tipik hüquqi forması kollektiv müqavilələr (sazişlər) oldu. İ.Y.Kiselyovun göstərdiyi kimi, “kollektiv müqavilələr əmək hüququnun qanunvericilik mənbəyinə bərabər və ya demək olar ki, eyni rola malikdir, bəzi ölkələrdə isə əməyin hüquqi tənzimində onların rolu qanunvericiliyin rolunu üstələyir”.¹

Əmək sferasında “sosial-tərəfdaşlıq münasibətləri” və “kollektiv əmək münasibətləri” anlayışlarının qarşılıqlı nisbəti haqqında məsələ elmdə hələ qoyulmamışdır. Elmi mənbələri, Azərbaycan Respublikasının və MDB-nin bəzi ölkələrinin qüvvədə olan əmək qanunvericiliyini təhlil edərək belə

¹ Киселев И.Я. Зарубежное трудовое право. Учебник для вузов. М., Норма-Инфра, 1998, с.145

bir nəticəyə gəlirik ki, bu anlayışlar çox vaxt eyni mənalı anlayışlar kimi işlədilir. Məsələn, böyük rus alimi O.V. Smirnov özünün çoxsaylı məqalələrinin birində yazır ki, “Əmək bazarının və öz xarakterinə görə yeni olan əmək əlaqələrinin yaranması və inkişafı əmək münasibətlərinin sosial tərəfdaşlıq tənзимinin əsas növü olan kollektiv müqavilənin məzmununun və mahiyyətinin dəyişməsinə səbəb oldu”.¹

Bu halda “kollektiv əmək münasibətləri” anlayışı “sosial əməkdaşlıq” anlayışı ilə əvəz olundu. Bu, başlıca olaraq onunla izah olunur ki, hüquq elmində “sosial tərəfdaşlıq” termininin dəqiq anlayışı yoxdur. Bu termin Azərbaycan Respublikasının “Kollektiv müqavilələr və sazişlər haqqında”, “Həmkarlar İttifaqları haqqında” və s. Qanunlarında işlədilmirdi. 1 fevral 1999-cu ildə qəbul edilmiş Azərbaycan Respublikası ƏM-də də bu terminə rast gəlinmir. Qeyd etmək lazımdır ki, “sosial tərəfdaşlıq münasibətləri” termini, “tərəfdaşlıq münasibətləri sistemi”, “tərəfdaş” terminini Ukrayna Respublikası ƏQM-də, 18 sentyabr 1997-ci ildə qəbul edilmiş Qırğızıstan Respublikasının ƏM-də işlədilmir.

“Tərəfdaşlıq”, “sosial tərəfdaşlıq”, “sosial tərəfdaşlıq münasibətləri sistemi” kimi terminlər və bunlara oxşar olan digər terminlər MDB dövlətləri arasında ilk dəfə olaraq RSFSR Prezidentinin 15 noyabr 1991-ci il tarixli “Sosial tə-

¹ Smirnov O.V. Законодательство о труде и коллективный договор: Перспективы взаимодействия. Вестник МГУ, серия “Право,” 1992, № 4, с.34

rəfdaşlıq və əmək mübahisələrinin (münaqişələrinin) həlli haqqında” Fərmanında, daha sonra Rusiya Federasiyası Hökuməti tərəfindən 14 iyul 1993-cü ildə təsdiq edilmiş “Rusiyada sosial-əmək münasibətlərinin tənzimi üzrə üç-tərəfli komissiya haqqında” Əsasnamədə rəsmi şəkildə təsbit olunmuşdur. Beləliklə, göstərilən terminlərin tətbiqi üzrə rəsmi start verildi. Hazırki dövrdə Rusiya Federasiyasının yeni ƏM-in kollektiv əmək (sosial-əmək) münasibətlərinə əmək sferasında “Sosial tərəfdaşlıq” adı altında verilən II bölmə həsr olunmuşdur. Rusiya Federasiyasının ƏM-in 23-cü maddəsində sosial tərəfdaşlığa leqal anlayış verilir: sosial tərəfdaşlıq - işçilərin və işəgötürənlərin maraqlarının razılaşdırılmasının təmin edilməsinə yönələn münasibətlər sistemi-dir. Göründüyü kimi, bu anlayışın müəllifləri diqqətlərini danışıqlar prosesinə, tərəflərin qarşılıqlı maraqlarının razılaşdırılması üzrə qarşılıqlı münasibətlərə, danışıqlar və razılaşmalar prosesində yaranan münasibətlərə yönəltmişlər. Biz isə hesab edirik ki, əmək sferasında yaranan sosial-tərəfdaşlıq münasibətlərinin mahiyyəti nəinki muzzdlu işçilərlə işəgötürənlərin maraqlarının razılaşdırılmasında, həm də bu subyektlər arasında faktik olaraq formalaşan sabit sosial əlaqələrdə ifadə olunur. Qısaca desək, sosial tərəfdaşlıq özü danışıqlar prosesidir, yəni danışıqlar gedişində yaranan münasibətlər sistemidir. Lakin o, başlıca olaraq faktik nəticədir, kollektiv müqavilələrin əsas müddələrinin faktik realizəsidir.

Yuxarıda qeyd etdik ki, bizim qanunvericilik, əsasən də “Kollektiv müqavilələr və sazişlər haqqında” Qanun,

habelə Azərbaycanın yeni ƏM “sosial tərəfdaşlıq”, “sosial tərəfdaşlar” və digər bu kimi terminlərdən istifadə etmir. Lakin bu bizim respublikamızda kollektiv müqavilələrin tərəfləri arasında real tərəfdaşlıq münasibətlərinin olmaması demək deyildir. Əksinə, əgər ƏM-in “Kollektiv müqavilələr və sazişlər” adlı III bölməsini təşkil edən normaların mahiyyətindən çıxış etsək, belə bir nəticəyə gəlmək olar ki, bütün bu hüquqi institut işəgötürənlərlə maddəli işçilər arasında real tərəfdaşlıq münasibətlərinin yaradılmasına yönəlmişdir. Bizim respublikanın kollektiv müqavilə təcrübəsi, fikrimizcə, bu tezisi tam təsdiq edir. Obyektiv olaraq qeyd etmək olar ki, artıq Azərbaycanın bir çox müəssisələrində (əsasən də iri və orta) kifayət qədər tərəfdaşlıq münasibətləri formalaşmışdır. Azərbaycan Həmkarlar İttifaqları Konfederasiyası (AHİK) tərəfindən hələ 6 dekabr 1993-cü ildə qəbul edilmiş kollektiv müqavilə nümunəsi buna xarakterik misaldır. Həmin nümunənin 1.4-cü bəndində deyilir ki, “Kollektiv müqavilənin tərəfləri gəlir əldə edilməsi üzrə müəssisənin, birliyin işi və əmək kollektivi üzvlərinin rifahı qarşılıqlı əlaqəlidir və buna müvafiq olaraq, tərəflər arzu olunan (ölverişli) münasibətlərin yaradılmasında və saxlanılmasında maraqlıdırlar.

Beləliklə, əgər yuxarıda göstərdiyimiz sənədin mətninə diqqət yetirsək, kollektiv müqavilə münasibətləri tərəfdaşlıq xarakteri daşmalıdır. Tərəfdaşlıq ideyası Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabineti ilə AHİK arasında 1999-cu il üzrə bağlanmış Sazişdə də təsbit olunmuşdur. Bu Sazişdə

aktın tərəfləri arasında müxtəlif istiqamətlər üzrə tərəfdaşlıqdan söhbət gedir. Buna görə də biz tam əsasla belə hesab edirik ki, ƏM-in 22-ci maddəsi işəgötürənlərlə muzzdlu işçilər kollektivi arasında tərəfdaşlığın əsas prinsiplərini təsbit edir və ya başqa sözlə desək, sosial tərəfdaşlığın əsas prinsiplərini müəyyən edir. Hesab edirik ki, RF yeni ƏM-dən fərqli olaraq, bizim qanunvericilik sosial tərəfdaşlıq anlayışına daha düzgün mövqedən yanaşır və sosial tərəfdaşlıq anlayışını işçilərin işəgötürənlərin maraqlarının razılaşdırılmasına yönələn münasibətlər sistemi ilə məhdudlaşdırmır, əksinə, kollektiv müqavilənin realizəsini onun şərtlərinin faktik olaraq yerinə yetirilməsi ilə əlaqələndirir.

Sosial tərəfdaşlığın mahiyyətini açmağa cəhd edən bəzi müəlliflər onu “tərəfdaşlıq” kateqoriyası vasitəsilə müəyyən edirlər. “Sosial-tərəfdaşlıq - dövlət hakimiyyət orqanları və əmək münasibətləri tərəflərinin iqtisadiyyatın inkişafı, əmək şəraitinin yaxşılaşdırılması və zəhmətkeşlərin həyat səviyyəsinin yaxşılaşdırılması məqsədilə əməkdaşlıqdır”.¹

BƏT-in 1981-ci ildə qəbul edilmiş “Kollektiv danışıqlara yardım haqqında” Konvensiyasında və kollektiv danışıqların aparılması və kollektiv müqavilələrin bağlanması sahəsində qəbul etdiyi bir sıra tövsiyələrdə, baxmayaraq ki, tərəflər nadir hallarda sosial tərəfdaşlar adlandırılır, “tərəfdaşlıq” terminindən tez-tez istifadə olunur.

Əmək münasibətləri sahəsində sosial tərəfdaşlığın yuxarıda göstərdiyimiz xüsusiyyətləri, əlamətləri və xassələ-

¹ Словарь по трудовому праву. М., издательство БЕК, 1998, с.434

rini nəzərə alaraq, ona aşağıdakı anlayışı vermək olar: “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”.

Sosial tərəfdaşlıq çoxmənali kateqoriya olub, özündə sosial-əmək, sosial-iqtisadi, hüquqi (hüquqi forma) və nəhəyət, mənəvi-əxlaqi aspektləri birləşdirir.

Beləliklə, əmək sahəsində sosial tərəfdaşlıq (onun kollektiv növləri nəzərdə tutulur) ictimai münasibətlərin bir sıra müəyyənləşdirici əlamətlərlə xarakterizə olunan xüsusi növüdür. Bu əlamətlərin ən mühümlərini biz yuxarıda verilən anlayışa daxil etməyə cəhd göstərmişik.

2.2. Kollektiv müqavilə və kollektiv əmək sazişlərinin digər növləri

İctimai əmək münasibətlərinin tənziminin tarixən formalaşan hüquqi forması kimi kollektiv müqavilə özünün mərhələli inkişafında təbii, bəzən isə çox mühüm dəyişikliklərə məruz qalmışdır. Yarandığı vaxtdan kollektiv müqavilələr sosial-iqtisadi-siyasi vəziyyətdən asılı olaraq, müxtəlif funksiyaları yerinə yetirmişdir. Aydınır ki, kollektiv müqavilənin özünün şərhı, hər şeydən əvvəl, onun elmi anlayışı dəyişikliklərsiz qalmaya bilməzdi.

Sovet hakimiyyəti illərində indiki MDB-nin bütün ərazisində hüquqşünas alimlər kollektiv müqaviləni həm lokal-hüquqi forma kimi, həm də hüquq mənbəyi və hüquqi institut kimi hərtərəfli tədqiq etmişlər. Sosialist tipli kollektiv müqavilə nəzəriyyəsinin əsası hələ sovet dövlətinin ilk onilliyində qoyulmuşdu. Belə ki, artıq 1927-ci ildə V.M.Doqadov tərəfindən kollektiv müqavilənin əsas struktur elementlərinin təhlili aparılmış, 1922-ci il ƏQM-də isə ona leqal anlayış verilmişdi: “Kollektiv müqavilə bir tərəfdən fəhlə və qulluqçuların nümayəndəsi kimi həmkarlar ittifaqları ilə, digər tərəfdən işəgötürən arasında bağlanan ayrı-ayrı müəssisə, idarə, təşkilatlar üçün əmək şəraitini, işə qəbul qaydalarını və şəxsi (əmək) müqavilələrinin məzmununu müəyyən edən sazişdir”. RSFSR-in 1922-ci il ƏQM yeni iqtisadi siyasət dövründə, yəni özünəməxsus bazar şəraitində qüvvədə olmuşdur. Yuxarıda kollektiv müqaviləyə verilən anlayış həmin dövrün reallığını tam əks etdirirdi, yəni praktik olaraq, bazar münasibətləri sisteminə uyğun gəlirdi. Məlum olduğu kimi, sonralar kollektiv müqavilələrin funksiyası dəyişdi, buna müvafiq olaraq, onun məzmunu da dəyişdi. Bu, hüquqşünas alimlərin kollektiv müqavilənin anlayışına olan yanaşmasına təsir göstərməyə bilməzdi. Verilən anlayışların çoxu ideologiyalaşdırılsa da, sosialist tipli kollektiv müqavilənin mühüm xüsusiyyətlərini aydınlaşdırırdı. Sovet dövrünün kollektiv müqavilə anlayışlarının əmək hüququ elmi nöqtəyi nəzərindən ən mühümlərini xarakterizə edək. Əmək hüququ alimlərinin nöqtəyi nəzərini ümumi-

ləşdirilmiş şəkildə ifadə edən anlayış kimi əmək hüququ üzrə ensiklopedik lüğətin müəllifləri tərəfindən təklif olunan anlayışı göstərmək olar. Həmin anlayışa görə, “Kollektiv müqavilə həmkarlar ittifaqı komitəsi ilə müəssisənin müdiriyyəti arasında bağlanan, müdiriyyətin, həmkarlar ittifaqı komitəsinin və fəhlə və qulluqçuların bütün kollektivinin istehsal planının yerinə yetirilməsi və artıqlaması ilə yerinə yetirilməsi üzrə öhdəliklərini, o cümlədən, müdiriyyətin əmək şəraitinin, fəhlə və qulluqçuların maddi-məişət, mədəni xidmət şəraitinin təşkili və yaxşılaşdırılması üzrə öhdəliklərini nəzərdə tutan sazişdir”.¹

Fikrimizcə, anlayışın əsas əlaməti ondan ibarətdir ki, orada kollektiv müqavilələrin hüquqi təbiəti verilir – kollektiv müqavilə - bu “sazişdir”. Müəlliflər diqqəti o dövrün kollektiv müqavilələrinin əsas məqsədinə - istehsal planının yerinə yetirilməsi və artıqlaması ilə yerinə yetirilməsi məqsədinə yönəltilmişlər. Hesab edirik ki, kollektiv müqavilənin hüquqi təbiətinin aydınlaşdırılması baxımından kollektiv müqavilənin başa düşülməsində Q.K.Moskalenko tərəfindən verilən anlayışın müəyyən rolu olmuşdur: “Kollektiv müqavilə - müəssisənin müdiriyyəti ilə fabrik-zavod yerli komitələri şəxsində fəhlə və qulluqçuların kollektivi arasında bağlanan, dövlət plan tapşırıqlarının yerinə yetirilməsi və artıqlaması ilə yerinə yetirilməsi üzrə, istehsalın və əməyin təşkilinin təkmilləşdirilməsi üzrə, fəhlə və qulluqçuların maddi-məişət və mədəni xidmət şəraitinin yaxşılaşdırılması

¹ Трудовое право. Энциклопедический словарь. М., Большая советская энциклопедия, 1959, с.187

üzrə tərəflərin qarşılıqlı öhdəliklərini, o cümlədən, qanunvericiliklə müəssisənin müdiriyyətinin və fabrik, zavod yerli komitələrinin səlahiyyətinə verilmiş məsələlər üzrə normativ müddəaları nəzərdə tutan sazişdir".¹ Bu anlayışda Q.K.Moskalenko kollektiv müqavilənin normativ mahiyyətini qeyd etməklə kollektiv müqavilə anlayışına yeni keyfiyyət əlaməti - normativlik gətirdi. Kollektiv müqaviləyə verilən sonrakı anlayışlarda praktik olaraq həmişə Q.K.Moskalenkonun göstərdiyi əlamətdən istifadə olunmuşdur. Belə ki, A.İ.Şebanova vaxtı ilə kollektiv müqavilənin müfəssəl anlayışını təklif etmişdir. Onun fikrincə, "Kollektiv müqavilə fəhlə və qulluqçuların kollektivi adından həmkarlar ittifaqının fabrik, zavod yerli komitələri ilə müəssisənin, təşkilatın, isehsal birliyinin müdiriyyəti arasında mövcud qanunvericilik və onlara verilən hüquqlar hüdudunda hazırlanan əmək və əmək haqqı məsələləri üzrə normativ göstərişlər haqqında bağlanmış sazişdir. Onda istehsal planlarının yerinə yetirilməsi və artıqlaması ilə yerinə yetirilməsi üzrə, istehsalın və əməyin təşkilinin təkmilləşdirilməsi üzrə, sosialist yarışının inkişafı, fəhlə və qulluqçuların istehsalın idarəçiliyinə cəlb olunması üzrə, kollektivlərin sosial inkişaf planlarının həyata keçirilməsi üzrə müdiriyyətin və həmkarlar ittifaqının FZYK-nın qarşılıqlı öhdəlikləri müəyyən edilir".²

Kollektiv müqavilənin sosialist modelinin tədqiqi ilə məşğul olan digər alimlər isə onun mühüm əlamətlərinə və

¹ Москаленко Г.К. Коллективный договор по советскому праву. М., Юриздат, 1960, с.8

² Шebанова А.И. Коллективный договор на современном этапе. Советское государство и право, 1976, № 11, с.52

ya xassələrinə diqqət yetirmişlər. Məsələn, Q.İ. Lyax kollektiv müqavilənin məzmununun çoxplanlı olduğunu göstərərək, hesab edirdi ki, kollektiv müqavilə müddətli sazişdir.¹ A.İ. Tişşenkov hesab edir ki, “kollektiv müqavilə zəhmətkeşlərin istehsalın idarəçiliyində və əmək münasibətlərinin tənzimlənməsində iştirakının həqiqi forması və müəssisənin təsərrüfat fəaliyyətinin, əmək şəraitinin səmərəli alətidir”.²

Kollektiv müqavilənin xüsusi əhəmiyyət kəsb edən xassələrinin başa düşülməsində B.A. Arxipova və L.N. Pisarevanın yazdıqları monoqrafik tədqiqat işi böyük rol oynamışdır. Onlar kollektiv müqavilənin bizə məlum olan əlamətinə əlavə olaraq, belə bir halı da göstərirdilər ki, kollektiv müqavilə lokal xarakterli sazişdir. Beləliklə, alimlər onun fəaliyyət sferasını müəyyən etdilər.³ Fikrimizcə, müəlliflər tərəfindən qeyd olunan digər mühüm əlamət-kollektiv müqavilənin mənəvi-siyasi akt kimi, yəni məzmununda ictimai-mənəvi normalar nəzərdə tutulan akt kimi xarakterizə edilməsidir. Sosialist tipli kollektiv müqavilə istismardan azad olan insanların yoldaşlıqcasına əməkdaşlıq müqaviləsidir.⁴ Sosialist tipli kollektiv müqavilənin mənəvi aspekti müəyyən dərəcədə bazar şəraitində kollektiv müqavilənin şərhini konkretləşdirir. Belə ki, bağlanmış müqavilənin əsasında

¹ Лях Г.И. Коллективный договор на предприятии. Минск, издательство Минского Университета, 1981, с.15

² Тищенко А.И. Коллективный договор на современном этапе. В кн.: Проблемы трудового права. М., Юридическая литература, 1968, с.110

³ Архипова Б.А., Писарева Л.Н. Коллективный договор и профком, М., Профиздат, 1988, с.7

⁴ Архипова Б.А., Писарева Л.Н. Коллективный договор и профком, М., Профиздат, 1988, с.11

yaranan münasibətlər əməkdaşlıq və tərəfdaşlıq münasibətləri adlandırılır.

Yeni qanunvericilik nöqtəyi-nəzərindən V.F.Tsitulskinin kollektiv müqaviləyə verdiyi anlayış o qədər də əhəmiyyətli deyildir. Biz bu anlayış üzərində ona görə dayanırıq ki, V.F.Tsitulskinin bu mövzuya həsr olunmuş monoqrafiyası bütün MDB ərazisində mövzu ilə bağlı yazılan son tədqiqat işlərindən biridir. V.F.Tsitulskinin fikrincə, “Müasir kollektiv müqavilə adi tip normalar kompleksi, mülkiyyət və təşkilati idarəçilik formasından, idarə aidiyyatından, işçilərin sayından asılı olmayaraq, bütün müəssisə, idarə, təşkilatlarda əmək, sosial-iqtisadi, peşə və təşkilati idarəçilik münasibətlərinin lokal tənziminə yönələn plan və müqavilə normalarını ifadə edən lokal normativ-hüquqi aktdır”.¹ Müəllif anlayışın əvvəlində düzgün olaraq göstərir ki, kollektiv müqavilə lokal normativ-hüquqi aktdır. Lakin anlayışda verilən aşağıdakı müddəə, fikrimizcə, anlaşılmazdır: “Lokal normativ-hüquqi akt kimi kollektiv müqavilə özündə “plan normaları” kompleksini əks etdirir”. Müəllif aydın şəkildə keçmiş illərin kollektiv müqaviləsinin quruluşuna nəzər salır. Lakin o öz tədqiqat işində RF-in “Kollektiv müqavilələr və sazişlər haqqında” 11 mart 1992-ci il tarixli Qanununu təhlil edir. Həmin Qanunun 13-cü maddəsinin məzmunundan belə çıxır ki, kollektiv müqaviləyə ilk

¹ Циткульский В.Ф. Российский коллективный договор в условиях перехода к рынку. Тверь, издательство Тверского Государственного Университета, 1993, с.12

növbədə işçötürənin və işçinin qarşılıqlı öhdəlikləri daxil edilir, “plan normaları” yox. Təhlil olunan anlayışda kollektiv müqavilənin “təşkilati-idarəçilik münasibətlərini tənzim etməsi” müddəasının verilməsi də etiraz doğurur. Hesab edirik ki, bu fikrin müəyyən düzəlişə ehtiyacı vardır. Məsələ bundadır ki, bazar şəraitində xüsusi mülkiyyət hakim mülkiyyət formasıdır. Müəssisənin idarə olunması mülkiyyətçinin ayrılmaz müstəsna hüququdur və bütün məsuliyyət onun üzərinə qoyulur. Kollektiv müqavilənin müasir dövrdə “müəssisədə özünüidarənin səmərəli forması” kimi çıxış etməsi, zənnimizcə, sosialist istehsal münasibətləri şəraitində hüquqauyğun olsa da, bazar iqtisadiyyatı şəraitində az qəbul olunur və çox böyük çətinlik yaradır.¹

Sovet dövründə əmək hüququ alimlərinin kollektiv müqavilənin hüquqi təbiətini müəyyən etmək cəhdləri dəfələrlə olmuşdur. Belə ki, Q.K.Moskalenkonun fikrincə, kollektiv müqavilə ikitərəfli akt olub, məcburi şərtlərlə yanaşı, normativ müddəaları da nəzərdə tutur. Yəni əmək hüququnun lokal normaları həmin müəssisə üçün məcburidir. Bu hal, yəni kollektiv müqavilədə normativ müddəaların nəzərdə tutulması onu hüququn mənbəyinə çevirir.² Lakin kollektiv müqavilənin hüququn mənbəyi olmasının göstərilməsi ilə kifayətlənmək olmaz. RF-in “Kollektiv müqavilələr və sazişlər haqqında” 11 mart 1992-ci il tarixli Qanununda

¹ Бузгалин А.К. От забастовки к борьбе за рабочий контроль и деприватизацию. Человек и труд, 2001, № 2, с.83-85

² Москаленко Г.К. Коллективный договор по советскому праву. М., Юридат, 1960, с.9

göstərilir ki, kollektiv müqavilə “hüquqi aktır”. Fikrimizcə bu, kollektiv müqavilənin hüquqi mahiyyətini mühüm dərəcədə əks etdirmir və kifayət deyildir. Müasir kollektiv müqavilənin hüquqi təbiəti onda ifadə olunur ki, bu akt ikitərəfli saziş olub, onun tərəflərinin öhdəliklərini nəzərdə tutan normativ və qeyri-normativ hissələri özündə birləşdirir. Beləliklə, kollektiv müqavilənin hüquqi təbiəti ikili xarakter daşıyır. Klassik anlamda hüququn mənbəyi kimi kollektiv müqaviləni hüququn mənbələrinə aid etmək olmaz. Bir saziş kimi kollektiv müqavilə hər şeydən əvvəl iki tərəfin, iki hüquq subyektinin iradə ifadəsidir və bu iki subyektin iradələrinin üst-üstə düşməsinə, onların həmrəy olmasını və nəhayət, onların maraqlarının ümumiliyini nəzərdə tutur. Ona görə də kollektiv müqavilənin məzmununu müəyyən edən əsas əlamət V.F.Tsitulskinin fikrincə, səhv olaraq göstərildiyi kimi adi tip normalar kompleksi deyil, sazişə əsaslanan normalar kompleksi təşkil edir. Kollektiv müqaviləni ikitərəfli saziş kimi müəyyən edərək onu adimülki-hüquqi əqdə bənzətmək olmaz. O.V.Smirnov göstərir ki, mülki-hüquqi əqdə onun tərəfləri üçün öhdəliklər yaradır, normativlik təbiətinə görə kollektiv müqavilə ilə təkcə onun bilavasitə iştirakçılara deyil, həm də müəssisənin kollektiv müqaviləsinin işlənilib hazırlanması və bəyənilməsinə birbaşa aidiyyəti olmayan işçilərinə münasibətdə də qüvvədədir.¹

¹ Смирнов О.В. Законодательство о труде и коллективный договор: Перспективы взаимодействия. Вестник МГУ, серия “Право,” 1992, № 4, с.36

O.V.Smirnov həm də bəzi alimlərin kollektiv müqavilənin hüquqi mahiyyətini ümumi hüquq anlayışı və kateqoriyaları vasitəsilə izah etmək cəhdlərindən də çəkinirdi. O, xüsusilə qeyd edir ki, əmək kollektivi adından kollektiv müqaviləni bağlayan həmkarlar ittifaqları ümumi hakimiyyət nüfuzuna malik deyil, o cümlədən, işəgötürən də ümumi hakimiyyətə malik deyildir.

O.V.Smirnov daha sonra yazır ki, kollektiv müqavilənin həqiqi hüquqi mahiyyətinin aydınlaşdırılması yalnız bu müqaviləyə müəssisənin muxtariyyətini (idarəçilik suverenliyini) rəsmiləşdirən və əmək kooperasiyası sferasında təşkilati idarəçilik müqaviləsi kimi yanaşan əmək hüququ elmi mövqeyindən mümkündür. Biz məsələnin bu cür qoyuluşu ilə razılaşa bilmərik. Əmək kollektivinin müəssisənin idarəçiliyində və təşkilati-idarəçilik funksiyalarının həyata keçirilməsində iştirakı ideyası xüsusi mülkiyyətin hakim mülkiyyət forması olduğu bir şəraitdə real həyata keçirilə bilməz. Bundan əlavə, fikrimizcə, müəllifin “müəssisənin, birliyin muxtariyyətini (idarəçilik suverenliyini) rəsmiləşdirən kollektiv müqavilə yalnız əmək hüququ elminin vasitələri ilə həll oluna bilər. Əgər problemə geniş, məsələn, mülki hüquq elmi və ya ümumi hüquq nəzəriyyəsi mövqeyindən yanaşsaq, onda aydın olar ki, müəssisənin “idarəçilik suverenliyi” təkcə əmək hüququ ilə, həm də kollektiv müqavilə ilə müəyyənləşdirilmir. Bununla əlaqədar olaraq, artıq sovet əmək hüququ alimləri tərəfindən irəli sürülən kollektiv əmək hüququ münasibətləri sistemi ilə razılaşmaq olmaz.

Belə ki, S.A.İvanov, R.Z. Livşits, Y.P.Orlovski kollektiv əmək münasibətlərinin tərkibinə aşağıdakı elementləri daxil edirdilər: “İstehsalın idarəçiliyində fəhlə və qulluqçuların iştirakı üzrə münasibətlər; sosialist yarışının təşkili üzrə münasibətlər; kollektiv müqavilənin bağlanması və lokal tənzimləmə çərçivəsində əmək şəraitinin müəyyən edilməsi üzrə münasibətlər; əmək şəraitinin və əmək qanunvericiliyinin tətbiqi üzrə münasibətlər; fəhlə və qulluqçulara mənzil-məişət və mədəni xidmətlər üzrə münasibətlər; əmək qanunvericiliyinə əməl olunmasına nəzarət və gözyetirmə üzrə münasibətlər”.¹ Müasir dövrdə sadalanan bəndlərdən aşağıdakıları çıxarmaq lazımdır: sosialist yarışının təşkili üzrə münasibətlər; fəhlə və qulluqçuların istehsalın idarəçiliyində iştirakı üzrə münasibətlər. Eyni səbəbdən A.M.Kurennoyun əmək hüquq münasibətləri sistemində müstəqil növ kimi müəssisənin idarəçiliyi üzrə hüquq münasibətlərinin fərqləndirilməsi barədə ideyası da artıq öz aktuallığını itirmişdir.

Deyilən fikirləri nəzərə alaraq, Azərbaycan Respublikasının yeni ƏM-də təsbit olunmuş kollektiv müqavilə anlayışını təhlil edək.

Kollektiv müqaviləyə yeni bazar təsərrüfat-istehsalat münasibətlərinin tələblərinə cavab verən anlayış verilməsi sahəsində ilk cəhd bizim qanunvericilik tərəfindən hələ “Kollektiv müqavilələr və sazişlər haqqında” Azərbaycan Respublikasının 24 may 1996-cı il tarixli Qanunu qəbul olu-

¹ Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. Советское трудовое право: вопросы теории, М., Наука, 1978, с.110

narkən edilmişdir. Həmin qanunun 2-ci maddəsində deyilirdi ki, “Kollektiv müqavilə müəssisə daxilində əmək, sosial-iqtisadi, məişət və digər münasibətləri tənzim edən müqavilədir; işəgötürən və əmək kollektivi, yaxud onun qərarı əsasında həmkarlar ittifaqı təşkilatı arasında yazılı formada bağlanır. Qanunda kollektiv sazişə də anlayış verilir: “Kollektiv saziş işçilərin əmək şəraitinin yaxşılaşdırılması, məşğulluğun təmin edilməsi, sosial müdafiə üzrə digər tədbirlərin həyata keçirilməsi sahəsində tərəflərin birgə fəaliyyəti üzrə öhdəliklərini müəyyən edən sazişdir; həmkarlar ittifaqı, müvafiq icra hakimiyyəti orqanları və işəgötürənlərin respublika, peşə, sahə və ya ərazi birlikləri arasında bağlanır”.

Azərbaycan Respublikasının 10 dekabr 1971-ci il tarixli ƏQM-də kollektiv müqaviləyə anlayış verilməmişdi, yalnız onun tərəfləri göstərilmişdir. Buna görə də 24 may 1996-cı il Qanununda kollektiv müqaviləyə verilən anlayışa mütərəqqi mövqedən yanaşmaq lazımdır. Bizim yeni ƏM-ə yuxarıda qeyd olunan Qanun, demək olar ki, dəyişilməz şəkildə “Kollektiv müqavilə və saziş” adlı müstəqil bir bölmə kimi daxil edilmişdir. Kollektiv müqavilənin anlayışı isə Əmək Məcəlləsinin I bölməsinin “Əsas müddəalar” adlı birinci fəslində yerləşdirilmişdir. Fikrimizcə, normativ materialın belə bölgüsü uğurlu hesab oluna bilməz. Bu anlayışı verək və onu 24 may 1996-cı il Qanununda verilən anlayışa uyğunlaşdıraq: “Kollektiv müqavilə əmək, sosial-iqtisadi, məişət və digər münasibətləri tənzim edən, işəgötürənlə əmək kollektivi və ya həmkarlar ittifaqı təşkilatı arasında yazılı formada bağlanan müqavilədir”.

İki anlayışı müqayisə edərək, bir mühüm fərq tapırıq. 24 may 1996-cı il Qanununda verilən anlayışda, bizim fikrimizcə, kollektiv müqavilənin mühüm bir əlaməti qeyd olunaraq, göstərilir ki, o, “müəssisə çərçivəsində (daxilində)” bağlanır və bununla da onun fəaliyyət sferası müəyyənləşdirilir. Azərbaycan Respublikası ƏM-də bu əlamətin olmaması onu mühüm dərəcədə xüsusi hüquqi forma kimi ifadə edir. Bununla yanaşı, ƏM-də elə bir xüsusi norma yoxdur ki, o, kollektiv müqavilənin fəaliyyət sferasını təsbit etmiş olsun.

Kollektiv müqavilənin anlayışından irəli gələn (Azərbaycan Respublikası ƏM, maddə 3) əsas əlamətlərin qısa xarakteristikasını verək. Bizim fikrimizcə, dörd belə əlamət vardır:

1) kollektiv müqavilənin spesifik tərkibi göstərilmişdir: bir tərəfdən işəgötürən, digər tərəfdən isə əmək kollektivi və ya həmkarlar ittifaqı komitəsi;

2) qarşılıqlı münasibətlərin obyektini vermişdir – tərəflərin razılaştığı əmək, sosial-iqtisadi, məişət və s. şəraiti;

3) kollektiv müqavilənin forması göstərilir;

4) tənzimləmə üsulu bərabər göstəriş vardır - “kollektiv müqavilə - sazişdir”.

Axırncı əlamətlə bağlı onu qeyd etmək lazımdır ki, bizim qanunvericilik o qədər də uğurlu olmayan elmi üsul tətbiq etmişdir. Kollektiv müqavilə - bu “müqavilədir” analogi terminini ilə müəyyən edilməsi tautologiyaya gətirib çıxarır. Şübhəsiz ki, “saziş” termininin tətbiq edilməsi düzgün

olardı. Kollektiv müqavilə razılaşmanı, qarşılıqlı iradə ifadəsini ifadə edir. Bizim tənqidi qeydlərimizə baxmayaraq, qanunverici bu və ya digər hüquqi hadisənin qısa anlayışı ilə kifayətlənə bilər və müəyyən anlayışın bütün əlamətlərini sadalamağa borclu deyildir. İş ondadır ki, bu halda kollektiv müqavilənin hüquqi təbiəti müvafiq hüquqi institutun məzmununu təşkil edən normalar kompleksi vasitəsilə açılır.

Deyilənlərə misal kimi RF ƏM-də kollektiv müqaviləyə verilən anlayışı göstərmək olar. Həmin məcəllənin 40-cı maddəsində kollektiv müqavilə sosial-əmək münasibətlərini tənzim edən hüquqi akt kimi müəyyən edilir. Belə anlayışın əhəmiyyəti ondan ibarətdir ki, o, dəqiqliyi ilə izah olunur. Müəlliflərin kollektiv müqavilənin şərtləri ilə bağlı olan məsələləri göstərməkdən yan keçmələri də maraqlıdır. “Sosial-əmək münasibətləri” termini tərəflərin razılaşdığı və ya danışıqlar apardığı bütün şərtləri ümumiləşdirilmiş formada əhatə edən məzmunlu termindir.

Lakin bizim fikrimizcə, elmi anlayışlar hüquqi hadisənin daha mühüm əlamətlərini kifayət dərəcədə tam ifadə etməlidir.

Tənqidi fikirlər də daxil olmaqla, yuxarıda göstərdiklərimizi ümumilikdə nəzərə alaraq, kollektiv müqaviləyə belə anlayış vermək olar: kollektiv müqavilə işəgötürənlə müddətli işçilər kollektivi və ya onların nümayəndəli orqanları arasında sosial-əmək münasibətlərinin və əmək sahəsində yaranan digər münasibətlərin nizama salınması məq-

sədlə müəyyən müddətə və yazılı formada bağlanan ikitərəfli, lokal, normativ-məcburi aktdır.

Kollektiv müqaviləni xarakterizə edən birinci mühüm əlamət ondan ibarətdir ki, o, sadəcə olaraq, lokal normativ akt deyil, o, ikitərəfli aktdır. Belə ki, hüquq elmi və təcrübəsi müəssisənin, işəgötürənin təkbaşına qəbul etdiyi aktları da (məsələn: normativ xarakter daşıyan əmrilər, sərəncamlar və s.) lokal aktlar sırasına daxil edir.

Fikrimizcə, kollektiv müqavilənin ikinci əlaməti onun normativ-öhdəlik xüsusiyyətidir. Bu akt-sazişin ikili mahiyyəti həm onun normativ xarakteristikasında, həm də eyni vaxtda onun öhdəlik-saziş kimi çıxış etməsində ifadə olunur. Bu əlamət kollektiv müqaviləni digər öhdəlik münasibətlərindən fərqləndirməyə imkan verir.

Kollektiv müqavilənin üçüncü əlaməti onun tərəfləridir. Lakin nəzərdən qaçıрмаq olmaz ki, subyektlər, tərəflər - işəgötürən və müəssisənin həmkarlar ittifaqı təşkilatı digər aktlar, o cümlədən, ikitərəfli lokal normativ aktlar, işçilərin mükafatlandırılması haqqında müddəalar, müəssisədaxili intizam qaydaları, məzuniyyətlərin qrafiki və s. bu kimi aktlar qəbul etmək hüququna malikdir.

Bizim yuxarıda verdiyimiz anlayışa daxil edilən dördüncü əlamət AR ƏM-in 32-ci maddəsinin mənasından birbaşa irəli gələn kollektiv müqavilənin müddətli xarakter daşmasıdır.

Beşinci əlamət kollektiv müqavilənin forması ilə bağlıdır ki, bu da çox mühüm bir müddəadır və bizim əmək qanunvericiliyində nəzərdə tutulmuşdur.

Və nəhayət, kollektiv müqavilənin altıncı əlaməti, belə demək olarsa, “predmet əlamətidir” ki, bu da aşağıdakı qrup münasibətləri əhatə edir: əmək, sosial-iqtisadi, məişət və digər münasibətlər.

Qeyd edək ki, istənilən anlayış ayrı-ayrı hər hansı bir hadisənin tərəflərinin hər hansı bir keyfiyyət və xüsusiyyətlərinin özünəməxsus qaydada ümumiləşdirilməsidir və yalnız məcmu halında öyrənilən hadisənin, predmetin mahiyyətini açmağa bilər. Fikrimizcə, müasir kollektiv müqavilənin hüquqi mahiyyəti, hüquqi təbiəti göstərilən altı əlamətin vasitəsilə açıla və xarakterizə oluna bilər. Bununla yanaşı, kollektiv müqavilənin hüquqi xarakteristikası əməyin ictimai tənzimi, sosial-əmək münasibətləri sferasında yaranan başqa sazişlər sistemində onun yerini dəqiqləşdirmədən qeyri-dəqiq verilməsi olardı. “Kollektiv müqavilələr və sazişlər haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanununun 16-cı maddəsində və Azərbaycan Respublikası ƏM-in 35-ci maddəsində kollektiv sazişlərin növləri sadalanır. Münasibətlərin tənzimlənməsi sferasından asılı olaraq, tərəflər aşağıdakı kollektiv sazişləri bağlaya bilər:

a) Baş kollektiv saziş - respublikada sosial-iqtisadi siyasətin həyata keçirilməsinin ümumi razılaşdırılmış prinsiplərini müəyyən edir;

b) sahə (tarif) kollektiv sazişi - müvafiq sahənin, əmək şəraiti və əmək haqqının, sahələrin, peşə qruplarının işçilərinin sosial təminatının sosial-iqtisadi inkişaf istiqamətlərini müəyyən edir;

c) ərazi (rayon) kollektiv sazişi - ərazi xüsusiyyətləri ilə bağlı olan müəyyən sosial-iqtisadi problemlərin həlli şərtlərini müəyyən edir.

AR-in 24 may 1996-cı il Qanununa və AR ƏM-in 36-cı maddəsinə müvafiq olaraq kollektiv saziş aşağıdakı tərəflər arasında bağlana bilər:

a) icra hakimiyyətinin müvafiq orqanları ilə həmkarlar ittifaqının respublika birliyi arasında - Baş kollektiv saziş;

b) icra hakimiyyətinin müvafiq orqanı ilə həmkarlar ittifaqının ərazi birliyi arasında sahə (tarif) kollektiv saziş;

c) icra hakimiyyətinin müvafiq orqanları ilə həmkarlar ittifaqının ərazi birliyi arasında - ərazi (rayon) kollektiv saziş.

Əgər AR ƏM-in 36-cı maddəsinə RF-in 1992-ci il Qanunu ilə müqayisə etsək, sazişlərin iştirakçıları arasındakı mühüm fərqi görmək olar. Məsələn, bizim qanunvericiliyə görə, Baş kollektiv saziş Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabineti ilə Həmkarlar İttifaqının respublika birliyi arasında bağlanır. RF-in qanunvericiliyinə görə Baş kollektiv saziş üç subyekt arasında bağlanır. Həmkarlar İttifaqının ümumrusiya birliyi, işəgötürənlərin ümumrusiya birliyi və RF hökuməti. Düzdür, AR ƏM-in 36-cı maddəsinin ikinci hissəsi birbaşa olaraq göstərir ki, Baş, Sahə, Ərazi kollektiv sazişi üç tərəf - müvafiq icra hakimiyyəti orqanı, həmkarlar ittifaqının birlikləri, işəgötürənlərin nümayəndəli orqanları (birlikləri) arasında bağlanır.

Qeyd etmək lazımdır ki, əvvəllər qüvvədə olmuş əmək qanunvericiliyi, o cümlədən, Azərbaycan SSR-in 10

dekabr 1971-ci il tarixli ƏQM-i kollektiv saziş kimi bir formanı nəzərdə tutmurdu. Buna görə də bizim qanunvericilik artıq “Kollektiv müqavilələr və sazişlər haqqında” Qanunda (mad. 2) və sonra AR ƏM-də (mad. 3) kollektiv sazişlərə aşağıdakı kimi rəsmi anlayış verir: “Kollektiv saziş – müvafiq icra hakimiyyəti orqanı, həmkarlar ittifaqının və işgötürənlərin respublika peşələr, sahələr və ya ərazi üzrə birlikləri arasında bağlanan, işçilərin əmək şəraitinin yaxşılaşdırılması, əməyin mühafizəsi, məşğulluğun təmin edilməsi və digər sosial müdafiə tədbirlərinin həyata keçirilməsi sahəsində birgə fəaliyyətə dair tərəflərin öhdəliklərini müəyyən edən razılaşmadır.”

RF-in 11 mart 1992-ci il tarixli Qanununda isə sazişə aşağıdakı kimi anlayış verilir: “Saziş - müəyyən peşə, sahə, ərazi işçiləri üçün əmək şəraitinin, məşğulluğun və sosial təminatların müəyyən edilməsi üzrə öhdəlikləri nəzərdə tutan hüquqi aktdır” (mad. 2). Lakin həmin Qanunun 24 noyabr 1995-ci il tarixli yeni redaksiyasında bu anlayış dəyişdirilmişdir: “Saziş işçilər və işgötürənlər arasında sosial-əmək münasibətlərini tənzim edən və RF, RF-in subyektləri, ərazi, peşə sahəsi səviyyəsində bağlanan hüquqi aktdır”.

Beləliklə, verilən anlayışlardan belə nəticə çıxır ki, kollektiv saziş tərəflərin qarşılıqlı öhdəliklərini, yəni məcburi münasibətləri əks etdirən xüsusi aktdır. A.F. Nurtdinova, L.A.Okunkov, E.B.Frenkelin göstərdiyi kimi “Baş saziş - xüsusi hüquqi aktdır. O, konkret hüquq normalarını nəzərdə tutmur, o, qanunvericilik fəaliyyətinin əsas istiqamətlə-

rini, bu və ya digər sahədə hüquqi tənzimləmə vəzifələrini müəyyən edir".¹ Belə ki, Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabineti ilə AHİK arasında bağlanan 8 aprel 1999-cu il tarixli Sazişin 4.1-ci bəndində deyilir: "Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabineti öz üzərinə həmkarlar ittifaqının hüquqlarına riayət etmək öhdəliyini götürür, həmkarlar ittifaqı isə hökumət proqramlarının icrasına kömək göstərilməsi üzrə öhdəlikləri öz üzərinə götürür".

8 aprel 1999-cu il tarixli Baş kollektiv saziş müxtəlif istiqamətlər üzrə bir sıra proqramların hazırlanmasını da nəzərdə tutur: Respublikada əhalinin məşğulluğu haqqında Milli Proqram (bənd 2.4); Əməyin mühafizəsi üzrə AR-in Milli Proqramı (bənd 2.8); Dövlət sosial sığortasında islahatların aparılması haqqında konsepsiya - Proqram (bənd 2.9); Qəza vəziyyətində olan mənzillərdə (evlərdə) yaşayan vətəndaşların yaxşı vəziyyətdə olan mənzillərə (evlərə) köçürülməsi Proqramı (bənd 2.17); Mənzil məsələsinin və mənzillərin tikintisinin kredit təminatı haqqında Proqram (bənd 2.18).

8 aprel 1999-cu il tarixli Baş kollektiv saziş bir sıra qanun layihələrinin işlənib hazırlanmasını nəzərdə tutur: Əməyin mühafizəsi normalarının və qaydalarının pozulmasına görə işəgötürənlərin və vəzifəli şəxslərin inzibati və cinayət məsuliyyətinin gücləndirilməsi haqqında (bənd 2.11); "Kurortlar və kurort zonaları haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanun layihəsinin hazırlanması (bənd 2.20) və s.

¹ Нуртдинова А.Ф., Окуньков Л.А., Френкель Э.Б. Комментарий к законодательству о социальном партнерстве. М., Юристъ, 1996, с.27

Təkcə bizim respublikamızda yox, RF-də bağlanan analogi sazişlərin təhlili onu göstərir ki, Baş kollektiv sazişlərin əsas məqsədi bütün ölkə miqyasında sosial-əmək münasibətlərinin tənziminin ümumi prinsiplərini müəyyən etməkdir.

Məlum olduğu kimi, hüquqi prinsiplər normativ xarakter daşıyır, yəni hüquq münasibətlərinin subyektləri üçün ümumi davranış qaydalarıdır. 8 aprel 1999-cu il tarixli Baş kollektiv sazişdə normativ xarakter daşıyan belə müddəalar kifayət qədər çoxdur. Məsələn kimi onun bəzi müddəalarını nəzərdən keçirək. Belə ki, 2.5-ci bənddə göstərilir ki, müəssisədə işin müvəqqəti dayandırılmasına (istehsalat zərurəti ilə bağlı olan hallardan başqa) bu məsələ yalnız həmkarlar ittifaqı ilə razılaşdırıldıqdan sonra yol verilir; 2.6-cı bənddə isə deyilir ki, müvəqqəti hərbi xidmətə çağırılan şəxslər tərxis olunduqdan sonra çağırışa qədər aldıkları əmək haqqından az olmayan məbləğdə əmək haqqı verilməsi şərti ilə işlə təmin olunmalıdırlar və s.

Baş kollektiv sazişdə sosial siyasətə, əhalinin həyat səviyyəsinə, maddəli işçilərin sosial müdafiəsi ilə bilavasitə bağlı olan məsələlərə böyük diqqət yetirilir. Məsələn, 2.12-ci bənddə yazılıb: “1999-cu ildə dövlətin hesabına uşaq ana-ara uşaq yeməyinin bir hissəsi pulsuz verilsin və ya yaşayış yeri üzrə, uşaq poliklinikalarının nəzarəti altında aşağı qiymətlə verilsin”. 2.15-ci bənddə isə göstərilir ki, “ali və orta təhsil müəssisələrində əməyin mühafizəsi sahəsində mütəxəssislərin hazırlanmasının həyata keçirilməsi məqsədilə

konkret tədbirlərin görülməsi zəruridir"; məktəb təilləri zamanı sağlamaşdırma düşərgələrində uşaqların və yeniyetmələrin istirahətlərinin təşkili ilə bağlı təkliflər hazırlamaq (bənd 2.16).

AR-in yeni ƏM-in 38-ci maddəsi kollektiv sazişlərin təxmini strukturunu və məzmununu təsbit etmişdir. Bu normalara uyğun olaraq, tərəflər kollektiv sazişə aşağıdakı öhdəlikləri daxil edə bilərlər:

a) müvafiq sahələrin və müəssisələrin iqtisadi və təsərrüfat fəaliyyətinin yaxşılaşdırılması tədbirlərinin müəyyən edilməsi və həyata keçirilməsi;

b) orta əmək haqqının artım səviyyəsinin inflyasiyaya uyğun təmin edilməsi;

c) əmək normalarının və əməyin qiymətləndirilməsi normalarının müəyyən edilməsi;

ç) kompensasiya və əmək haqqına əlavələrin (dövlət tərəfindən müəyyən olunmuş miqdardan az olmamaq şərti ilə); məbləğinin müəyyən edilməsi;

d) əməyin mühafizəsi üzrə zəruri tədbirlərin həyata keçirilməsi;

e) daha əlverişli əmək şəraitinin müəyyən edilməsi;

ə) məşğulluğa kömək göstərilməsi;

f) təsərrüfatçılığın mütərəqqi forma və üsullarının inkişaf etdirilməsi;

g) müəssisələrdə qabaqcıl texnika və texnologiyanın, elmi-texniki tərəqqinin digər nailiyyətlərinin tətbiqi;

ğ) tələbata uyğun və rəqabət qabiliyyətli məhsulların istehsalı;

h) ekoloji təhlükəsizliyin təmin edilməsi;

x) müəssisənin bağlanması və işçilərin kütləvi surətdə işdən azad edilməsi hallarından imtina edilməsi, işdən çıxarılma hallarının qarşısını ala biləcək tədbirlərin görülməsi;

1) işçilərin və onların ailə üzvlərinin sosial müdafiəsi üzrə xüsusi tədbirlərin görülməsi;

i) əlillərin, gənclərin (yeniyetmələrin) əməyindən istifadə etməklə əlavə iş yerləri yaradan müəssisələrə güzəştlərin müəyyən olunması;

j) əmək intizamının təmin edilməsi.

Nəzərə almaq lazımdır ki, göstərilən bəndlər ancaq tövsiyə xarakteri daşıyır.

Kollektiv müqavilələrin və sazişlərin ən mühüm prinsiplərindən biri ondan ibarətdir ki, kollektiv müqavilə və sazişin məzmununa dair məsələlərin müzakirəsində tərəflər müstəqil və könüllüdürlər (AR ƏM, maddə 22).

Kollektiv müqavilənin məzmununa daxil edilə bilən məsələlərin AR ƏM-in 38-ci maddəsində verilən siyahısı ilə Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabineti və AHİK arasında 8 aprel 1999-cu ildə bağlanan Baş kollektiv sazişdə ölkə üçün mühüm əhəmiyyət kəsb edən proqram xarakterli müddəalar vardır. Belə ki, 1.1-ci bənddə göstərilir ki, "iqtisadiyyatın yenidən qurulmasının əsas məqsədi yaxşı (əlverişli) həyat şəraitinin saxlanması hesab olunmalıdır". Tərəflər dövlət iqtisadi proqramlarının və dövlət büdcəsinin realizəsi üzrə öz üzərlərinə öhdəliklər götürürlər. Bu, aşağıdakı əsas göstəriciləri əhatə edir:

1) 1998-ci illə müqayisədə 1999-cu ildə daxili məhsulun 10% artımına nail olmaq lazımdır;

2) qiymət siyasəti vasitəsilə inflyasiyanın stabil artım səviyyəsini saxlamaq və istehlak qiymətlərini 3-4% məhdudlaşdırmaq;

3) dövlət büdcəsində kəsiri ümumi məhsuldan 3-4% səviyyəsində məhdudlaşdırmaq;

4) 1999-cu ildə daxili məhsulun həcmində əmək haqqının xüsusi çəkisini 1998-ci illə müqayisədə 15-20% artırmaq.

Beləliklə, 8 aprel 1999-cu il Baş kollektiv sazişi sosial-əmək, sosial-iqtisadi münasibətlərin, habelə kollektiv əmək mübahisələrinin (əmək münaqişələrinin) həllinin tənzimlənməsi sahəsində Proqram sənəd rolunu oynayır. Belə ki, 3.12-ci bənddə müəyyən edilir ki, Baş Sazişin qüvvədə olduğu müddət ərzində həmkarlar ittifaqı tətillərdən və bu müqaviləni bağlayan digər tərəfə hər hansı bu cür təsir tədbirlərindən imtina edirlər. (Müəllif öz qarşısında kollektiv sazişlərin, xüsusən də Baş kollektiv sazişin bütün aspektlərini təhlil etmək məqsədi qoymur, belə ki, bu problem bizim tədqiqat dairəsindən kənara çıxır).

Artıq göstərdiyimiz kimi, AR ƏM kollektiv sazişləərə Baş kollektiv sazişdən əlavə sahə (tarif) və ərazi (rayon) sazişlərini də aid edir. Ərazi (tarif) sazişi həmin sahənin işçiləri üçün əmək şəraiti, hər şeydən əvvəl işə əməyin ödənilməsi normalarını, o cümlədən, sosial təminatlar və müxtəlif güzəşt və imtiyazlar sistemini müəyyənləşdirir. Ərazi (rayon) sazişləri də ərazi xüsusiyyətləri ilə bağlı olan əmək şəraitini,

təminat və imtiyazları müəyyən edir. Rusiyada göstərdiyimiz bu üç əsas sazişdən başqa, “peşə sazişləri” adlanan sazişlər də mövcuddur. Onlar bəzi peşələrin işçiləri üçün əmək haqqı və əməyin digər şərtlərini müəyyən edir. Bu sazişlərə sahələrarası tarif sazişləri və regional sazişlər daxildir.

Beləliklə, mövcud qanunvericilikdən çıxış edərək, deyə bilərik ki, bizim Respublikamızda kollektiv sazişlər üç səviyyədə bağlana bilər və müxtəlif fəaliyyət sferalarına malikdirlər.

Bizim tədqiqatın mühüm problemi Azərbaycan Respublikasının yeni ƏM-də təsbit olunmuş kollektiv saziş və kollektiv müqavilənin qarşılıqlı nisbəti məsələsindən ibarətdir. Ümumiyyətlə, əmək sazişlərinin kollektiv müqavilə və digər lokal xarakterli normativ aktlarla nisbəti məsələsi və nəhayət, əmək müqaviləsinin əmək haqqında mülki-hüquqi müqavilələrlə nisbəti məsələsi bizim vətəndaşların əmək hüquqlarının realizəsi və müdafiəsi baxımından mühüm, bəlkə də birinci dərəcəli əhəmiyyət daşıyır. Fikrimizcə, bu problem həm elmi planda, həm də normativ materialın ƏM-də daha düzgün verilməsi planında çox əhəmiyyətlidir.

Belə ki, misal olaraq, Azərbaycan Respublikası ƏM-in “Kollektiv müqavilə və sazişlər” adlanan II bölməsini göstərə bilərik. Aydınadır ki, artıq onu “Kollektiv müqavilə” institutu adlandırmaq olmaz.

Əgər kollektiv müqavilə və kollektiv sazişin mövcud qanunvericiliklə uyğunluğu problemi “əmək, sosial və iqtisadi normalara nisbətən işçilərin vəziyyətini pisləşdirən

kollektiv müqavilənin və sazişin şərtləri etibarsızdır” müddəasını nəzərdə tutan norma ilə dəqiq həll olunmuşdursa da, fikrimizcə, kollektiv sazişlərin hüquqi qüvvəsi və ya aktların hüquqi ierarxiyası məsələsi hələ həll olunmayıb. AR ƏM-in 24-cü maddəsinin birinci hissəsində göstərilir ki, “bu Məcəllədə nəzərdə tutulan qaydada bağlanmış kollektiv müqavilənin və sazişin şərtləri tərəflər və bu şərtlərin aid edildiyi iş yerləri üçün məcburidir”. Gördüyümüz kimi, bu maddənin məzmununda kollektiv müqavilə və sazişlər bir sətərə qoyulub. Fikrimizcə, bizim qanunvericilikdə qeyri-dəqiqlik və natamamlığa yol verilib. Bu məsələ RF-in “Kollektiv müqavilələr və sazişlər haqqında” 11 mart 1992-ci il Qanununda daha düzgün həll olunub. Xüsusən də həmin qanunun 3-cü maddəsində göstərilir ki, bütün növ sazişlər “müəssisələr üçün məcburidir”. Buradan belə nəticə çıxır ki, kollektiv müqavilələrin layihəsi işlənilib hazırlanarkən və kollektiv müqavilələr bağlanarkən sazişin məzmununa daxil edilmiş müddəaları nəzərə almaq vacibdir. Bu o deməkdir ki, kollektiv müqavilələr də maddəli işçilərin təminat səviyyəsi sazişdə nəzərdə tutulduğundan aşağı səviyyədə verilməz, yəni işçilərin vəziyyəti sazişlərlə müəyyən edilmiş şərtlərlə müqayisədə pisləşdirilməz.

Kollektiv müqaviləni tərəflərin subyekti tərkibinə və onun fəaliyyət sferasına görə də sazişdən fərqləndirmək olar. Məlum olduğu kimi, kollektiv müqavilə lokal normativ aktlar sistemində mərkəzi həlqdədir və axırıncılardan fərqli olaraq, o, müəssisə daxilində həmin müəssisənin işçi-

lərinin əmək şəraiti ilə bağlı olan istənilən məsələni tənzim edə bilər. Digər lokal aktlar isə adətən, müəssisənin əmək həyatının hər hansısa bir tərəfini, bir aspektini həll edir, məsələn, əməyin mühafizəsi haqqında Saziş, Mükafatlandırma haqqında Əsasnamə və s. Bu mənada kollektiv müqaviləni lokal tənzimetmənin universal aktı kimi xarakterizə etmək olar.

Hüquqi tənzimetmə obyektinə və ya məzmununa görə kollektiv müqavilə və sazişlər həqiqətən də çox şeydə üst-üstə düşür və düşə bilər. Lakin AR ƏM-in 31-ci maddəsi (kollektiv müqavilənin məzmunu) ilə AR ƏM-in 38-ci maddəsi (kollektiv sazişin məzmunu) arasında müqayisə apararaq, müəyyən fərqləri aşkar edə bilərik. Görünür, bir sıra Rusiya alimlərinin belə bir fikri ilə razılaşımaq lazımdır ki, kollektiv müqavilə özündə lokal tənzimetmə aktını ifadə edir (bu barədə biz artıq yuxarıda yazmışıq), saziş isə əmək münasibətlərinin mərkəzləşdirilmiş tənzimetmə elementidir. Onlar qanunvericilik və müəssisənin lokal normativ aktları arasında aralıq yer tuturlar.¹

Əmək hüququ üzrə lüğətin müəllifləri yazırlar ki, yalnız bir təşkilatın daxilində fəaliyyət göstərməklə məhdudlaşan kollektiv müqavilədən fərqli olaraq, saziş ərazinin, sahənin işçilərinə və işəgötürənlərinə şamil edilir.

Əmək hüququnun mənbələri sistemində saziş dövlət tənzimetmə aktları ilə əmək haqqında lokal normativ aktlar arasında orta yeri tutur.²

¹ Новое в законодательстве о коллективных договорах и соглашениях. Практический комментарий. М., Радио и связь, 1998, с.31

² Словарь по трудовому праву. М., издательство БЕК, 1998, с.434

Fikrimizcə, digər tərəfdən, kollektiv müqavilə və sazişlərin oxşar hüquqi təbiətini inkar etmək olmaz. Bu hüquq normaları, belə ifadə etmək olarsa, “bir sıradandır”, əmək sferasında ictimai əlaqələrin birtipli növünü tənzim etmək üçün nəzərdə tutulmuşlar. Göründüyü kimi, fərq fəaliyyət sferasında ifadə olunur və o cümlədən, müəyyən ərazidən, sahədən və s. asılı olur. Kollektiv müqavilə və sazişlər əsasən sosial məsələlərin həll edilməsi və ya sosial məqsədlərə nail olunması məsələlərinin qoyuluşu sahəsində oxşardırlar. Kollektiv müqavilənin hüquqi mahiyyətinin (təbiətinin) və onun əmək haqqında akt-sazişlərin (həm kollektiv, həm də fərdi xarakterli) müxtəlif növləri sistemində yerini konkretləşdirmək üçün biz işçi qüvvəsindən, yəni insanın əməyə olan qabiliyyətindən istifadə edilməsi ilə əlaqədar olaraq yaranan kollektiv və həm də fərdi xarakterli əmək sazişlərinin xüsusi sxemini tərtib etmişik.

Yuxarıda göstərilən sxemdə istifadə olunan “əmək haqqında saziş” termini müəyyən dəqiqləşdirmə tələb edir. Hər şeydən əvvəl, qeyd edək ki, sxemdə bu anlayış muzzdlu işçidən istifadə edilməsi və ya muzzdlu iş üzrə yaranan ictimai münasibətlərin hüquqi təsbiti ilə bağlı olan bütün müqavilə və sazişləri əhatə edir. İkincisi, “saziş” termini özü “müqavilə” anlayışının adi mənasına nisbətən geniş anlayışda verilib. Biz qeyri-normativ xarakterli bəzi müqavilə (kollektiv müqavilə, müəssisədaxili intizam qaydaları, məzuniyyət cədvəlləri və s.) və sazişlərin normativ təbiətini və bəzi qeyri-normativ və məcburi xarakterə malik ola bilən lokal ikitərəfli sazişləri nəzərə alırıq. Təbii ki, əmək saziş-

lərinə fərdi əmək müqavilələri (kontraktları) də aiddir. Biz həm də əmək hüququ alimlərinin belə bir fikri ilə razılaşıırıq ki, əmək müqaviləsi (kontrakt) hüququn mənbəyi, əmək münasibətlərinin fərdi tənzimləmə aktı kimi və eyni zamanda, əmək hüququ normalarının realizəsi aktı kimi çıxış edir. Daha sonra “əmək haqqında saziş” (əmək sazişi) anlayışı və ya muzzdlu əməyin istifadəsi sahəsində sazişlər (müqavilələr) təkə əənəvi olaraq bir hüquq sahəsi kimi əmək hüququna xas olan hüquqi formaları ifadə etmir, həm də digər hüquq sahəsi olan mülki hüquq tərəfindən geniş tətbiq olunan əmək haqqında müqavilələri də (muzzdlu əmək haqqında müqavilələr) əhatə edir. Adətən bizim yeni Mülki Məcəllə bu cür müqavilələrə podrat müqaviləsini (39-cu fəsil), tapşırıq müqaviləsini (40-cı fəsil) və bəzi digər müqavilələri aid edir. Rusiyada yeni Mülki Məcəllənin (I hissə - 22 oktyabr 1994 və II hissə - 22 dekabr 1995-ci il) qəbul edilməsi ilə muzzdlu əməyi tənzim edən müqavilələrin sayı köhnə RSFSR Mülki Məcəlləsi (1964) ilə müqayisədə xeyli dərəcədə artdı. Belə ki, prof. N.D.Krılov mülki-hüquqi müqavilələrdən aşağıdakıları sadalayır:

- podrat müqaviləsi (o cümlədən, məişət podrat müqaviləsi; tikinti podrat müqaviləsi; layihə və tədqiqat işlərinin icrası haqqında podrat müqaviləsi; dövlət ehtiyaclarının ödənilməsi üçün podrat işlərinin yerinə yetirilməsi haqqında dövlət kontraktı və s.);

- elmi-tədqiqat işlərinin, təcrübi-konstruktor və texnoloji işlərinin yerinə yetirilməsi haqqında müqavilələr;

- əvəzli xidmət göstərilməsi haqqında müqavilə;

- daşıma müqavilələri (o cümlədən, yükdaşıma müqaviləsi, sərnişindaşıma müqaviləsi, yüklərin daşınmasının təşkili haqqında müqavilə);

- nəqliyyat ekspedisiya müqaviləsi;

- saxlama müqaviləsi;

- tapşırıq müqaviləsi;

- agent müqaviləsi;

- əmlakın etibarlı idarəçiliyi müqaviləsi;

- sadə tərəfdaşlıq müqaviləsi;

- sifariş üzrə müəlliflik müqaviləsi.

Beləliklə, bazar münasibətləri şəraitində mülki-hüquqi müqavilələrin dairəsi çox genişdir və təsadüfi deyil ki, Beynəlxalq Əmək Təşkilatı (BƏT) bu hala diqqət yetirmişdir. Əmək münasibətlərinin və əmək sahəsində münasibətləri tənzim edən mülki-hüquqi müqavilələrin əlaqəsi məsələsi 1998-ci ildə BƏT-də müzakirə olunmuş və onlar arasında fərqlərin təxmini meyarları işlənib hazırlanmışdır. BƏT-in ekspertlərinin fikrinə görə, fərqləndirmənin əsas meyarı kimi işçilərin tabeçilik və ya asılılıq dərəcəsi çıxış edir. Asılılıq, tabeçilik dərəcəsinə isə aşağıdakı amilləri əsas götürərək müəyyən etmək lazımdır:

a) müəssisə-istifadəçi iş vaxtı müddəti və işçilərin əməyinin digər şərtləri də daxil olmaqla, işin necə və nə vaxt görülməli olmasını hansı dərəcədə müəyyən edir;

b) müəssisə-istifadəçi podrat işçisinə ödənilməli olan məbləği müntəzəm və əvvəlcədən müəyyən edilmiş şərtlərə uyğun qaydada ödəyirmi?

c) müəssisə-istifadəçi intizama görə nəzarət də daxil olmaqla, görülən işlə əlaqədar işçi üzərində hansı dərəcədə nəzarət və yoxlama funksiyasını həyata keçirir;

ç) müəssisə-istifadəçi investisiyanı hansı dərəcədə həyata keçirir və müvafiq işin görülməsi üçün zəruri olan avadanlıq, material və maşınlarla təchiz edir;

d) işçi işin yerinə yetirilməsi zamanı gəlir əldə edə, riskə məruz qalıb ziyanə düşə bilərmi;

e) iş müntəzəm və fasiləsiz əsaslarla həyata keçirilirmi;

ə) işçi bir müəssisə-istifadəçiyə işləyirmi?

f) görülən iş hansı dərəcədə müəssisə-istifadəçinin adi fəaliyyətinin tərkib hissəsi kimi çıxış edir?

g) müəssisə-istifadəçi işçiyə ixtisası üzrə peşə hazırlığı.

Bu problemlə bağlı professor M.B.Rəsulov, dosent A.M.Qasimov və dosent M.F.Naumov tərəfindən maraqlı fikir irəli sürülmüşdür. Bu müəlliflər belə hesab edirlər ki, “muzdlu əməyə əsaslanan müqavilənin, yəni əməyin ömtə dövryyəsinin (hər şeydən əvvəl, mübadilə sferası nəzərdə tutulur) obyektini kimi çıxış etdiyi sahələrlə onları muzdlu əmək haqqında mülki-hüquqi müqavilələrlə və sırf əmək müqavilələri kontarktları kimi iki növə ayırmaqla müqavilələri ümumi adla “muzdlu əmək müqavilələri” adlandırmaq olar və lazımdır. Bu iki əsas yarım sistemlərin fərqləndirilməsi hər şeydən əvvəl onların sosial iqtisadi təbiəti ilə deyil, onların hüquqi forması, hüquqi təbiəti və tarixi formalaşan əxənləri ilə şərtlənir”.¹

¹ Наумов М.Ф., Касимов А.М., Расулов М.Б. Трудовой договор (контракт): баланс сил и баланс интересов. М., Юридические вести, 1999, с.120

Təqdim etdiyimiz sxemə daxil edilən digər mühüm bloku əmək haqqında Beynəlxalq ikitərəfli və çoxtərəfli sazişlər təşkil edir. Hər şeydən əvvəl, söhbət beynəlxalq sazişlərdən - BƏT-in Konversiya və Tövsiyələrindən gedir. Bundan başqa, Azərbaycan Respublikası əmək sahəsində münasibətlərin tənzimlənməsi üzrə ikitərəfli beynəlxalq sazişlərin iştirakçısıdır. Buna misal olaraq, Respublikamızın Nazirlər Kabineti ilə Rusiya Federasiyasının Hökuməti arasında bağlanan Sazişi göstərmək olar. Azərbaycan Respublikası ƏM-in 1-ci maddəsinə görə, Azərbaycan Respublikasının bağladığı beynəlxalq müqavilələr Azərbaycanın əmək qanunvericiliyi sisteminə daxildir. Azərbaycan Respublikasının iştirakçısı olduğu çoxtərəfli sazişlərin hüquqi qüvvəsi AR Konstitusiyasının 151-ci maddəsində təsbit olunmuşdur. Bu maddədə göstərilir ki, "Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik sisteminə daxil olan normativ hüquqi aktlarla (Azərbaycan Respublikası Konstitusiyası və referendum yolu ilə qəbul olunmuş aktlar istisna olmaqla) Azərbaycan Respublikasının iştirakçısı olduğu beynəlxalq müqavilələr arasında ziddiyyət yaranarsa, beynəlxalq müqavilələr tətbiq olunur".¹

Kollektiv müqavilə və sazişlərin hüquqi qüvvəsi digər hüquqi prinsiplərlə birgə Azərbaycan Respublikası ƏM-in 22-ci maddəsində təsbit olunmuş qanunçuluq prinsiplərindən irəli gəlir. Azərbaycan Respublikası Konstitusiyası-

¹ Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası. Bakı, Azərneşr, 1997

nın 149-cu maddəsinin 3-cü hissəsində deyilir ki, qanunlar (burada ƏM nəzərdə tutulur) Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasına zidd olmamalıdır.

Bizim işləyib hazırladığımız sxemə həm də əmək müqavilələrinin (kontraktlarının) müxtəlif növləri daxil edilmişdir. Məsələ ondadır ki, “saziş” və “müqavilə” termini arasında keçilməz sərhəd yoxdur. Əmək münasibətlərinin qarşılıqlı razılaşma (müqavilə) əsasında fərdi-müqavilə tənziimi hüquqi mexanizmin vahid sistemində çox mühüm yer tutur. Əlbəttə, göstərmək lazımdır ki, əmək hüququ nəzəriyyəsində “saziş” termini əvvəllər lokal ikitərəfli aktlara münasibətdə daha tez-tez işlənirdi. Belə ki, R.Z.Livşits yazırdı ki, tənzim etmə subyektlərinə görə mərkəzləşdirilmiş, normativ, lokal və müqavilə metodları uyğun gəlmir. Birinci iki metodda əmək şəraiti işçinin özünün iştirakı olmadan dövlət və həmkarlar ittifaqı orqanları tərəfindən tənzim olunur. Müqavilə metodunda isə tənziemetmə müəssisə ilə (müəssisənin adından sazişdə tərəf kimi müdiriyyət çıxış edir) işçi arasında razılaşma əsasında həyata keçirilir.¹ “Fərdi saziş” terminini ilk işlədənlərdən biri A.K.Bezina olmuşdur: “Müqavilələr, sazişlər vasitəsilə həyata keçirilən avtonom (muxtar) tənziemetməyə dispoziitivlik əlaməti (bərabərlik və davranış variantlarını seçmək imkanı) xasdır”.²

¹ Трудовое право и научно-технический процесс. Под ред. С.А. Иванова, М., Наука, 1974, с.74

² Безина А.К., Бикеев А.А., Сафина Д.А. Индивидуально-договорное регулирование труда рабочих и служащих. Казань, изд-во Казанского Университета, 1984, с.26

Əmək hüquq sistemində geniş yayılan fikirlərdən biri də ondan ibarətdir ki, əmək hüququnun metodu əmək münasibətlərinin mərkəzləşdirilmiş və lokal tənzimetmə üsullarının uzlaşması kimi xarakterizə olunur. Azərbaycan Respublikasının yeni ƏM-in qəbul edilməsi bu fikri dəqiqləşdirməyi tələb edir.

İş ondadır ki, AR ƏM-in 35-ci maddəsində kollektiv sazişin göstərilən bütün növləri (Baş kollektiv saziş; Sahə (tarif) kollektiv saziş və Ərazi (rayon) kollektiv saziş) ayrıca bir müəssisə çərçivəsində tətbiq olunan lokal sazişlərə heç cür aid edilə bilməz. Müəssisəyə rəhbərlik üzrə işəgötürənin təkbaşına hakimiyyəti, təsərrüfat hakimiyyəti, o cümlədən, sahibkar-mülkiyyətçi-ışəgötürənin intizam hakimiyyəti kimi metodu da nəzərdən qaçıрмаq olmaz. Hüquqi təsirin bu üsulu öz ifadəsini normativ xarakter daşıyan əmrlərdə, sərəncamlarda və o cümlədən, işəgötürənin qəbul etdiyi və hüquqtətbiqedici xarakter daşıyan digər aktlarda tapır.

Əmək münasibətlərinin tənziminin fərdi-müqavilə üsulunu (fərdi sazişlər), kollektiv müqavilə, lokal üsulunu (lokal sazişlər) və o cümlədən, kollektiv sazişlərin lokal aktlarla müqayisədə daha yüksək səviyyədə bağlanan növlərini bir ümumi anlayışla adlandırırıq: əmək münasibətlərinin tənziminin müqavilə metodu. İslahatların həyata keçirilməsi və bazar iqtisadiyyatına keçidlə əlaqədar olaraq, ictimai əmək münasibətlərinin hüquqi tənziminin sərt, mərkəzləşdirilmiş metodunun fəaliyyət sahəsi mühüm dərəcədə kiçilmiş, həm lokal tənzimetmənin, həm də kollektiv müqavilə metodunun rolu isə əhəmiyyətli dərəcədə artmışdır.

III FƏSİL

KOLLEKTİV MÜQAVİLƏNİN İŞLƏNİB HAZIRLANMASI PROSEDURASI VƏ ONUN BAĞLANMASI QAYDASI, MƏZMUNU VƏ REALİZƏ MEXANİZMİ

3.1. Kollektiv müqavilənin fəaliyyət sahəsi

“Kollektiv müqavilələr və sazişlər haqqında” qanun qəbul edildiyi gündən onun fəaliyyət sahəsi haqqında məsələ böyük praktik əhəmiyyət kəsb etməyə başladı. Bu, birincisi, qanunun hələ sınaqdan keçməməsi ilə, ikincisi isə, özünün yeni məzmunu və onun düzgün şərh edilməsində və anlaşılmasında olan tibbi çətinliklərlə və nəhayət, üçüncüsü, bu normativ aktın həm əmək hüququnun mənbələri sistemində, həm də bütövlükdə qanunvericilik sahəsində müəyyən yer tutması üçün vaxtın zəruriliyi ilə izah olunurdu.

Məlumdur ki, hüquq elmində “fəaliyyət sahəsi” termini geniş tətbiq olunur və birmənalı şərh edilmir. Bu termin daha çox Azərbaycanın əmək hüququnun predmetinə daxil olan ictimai münasibətlər dairəsini müəyyən etmək üçün tətbiq olunur. Məsələn, Y.P.Orlovski “əmək sahəsi”, “əmək hüququnun fəaliyyət sahəsinə daxil olan əmək mü-

nasibətləri sistemi” terminlərindən istifadə edir.¹ İ.V.Semyonova əmək hüququnun geniş və dar fəaliyyət sahəsini fərqləndirir.² V.N.Tolkunova RF ƏQM-in 1-ci maddəsinə istinad edərək qeyd edir ki, əmək hüququnun fəaliyyət sahəsi əmək qanunvericiliyinin tətbiqi və onun fəaliyyətidir.³ Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin fəaliyyət sahəsi məcəllənin 2-ci maddəsinin I bəndində müəyyən edilmişdir. “Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi işçilərlə işəgötürənlər arasında yaranan əmək münasibətlərini, habelə onlarla müvafiq dövlət hakimiyyəti orqanları, hüquqi şəxslər arasında münasibətlərdən törəyən digər hüquq münasibətlərini tənzim edir”.⁴

Qeyd edək ki, əmək hüquq elmində kollektiv müqavilənin fəaliyyət sahəsi probleminə kifayət qədər diqqət yetirilməmişdir. Eyni zamanda əmək hüququnun fəaliyyət sahəsi məsələsi daim bir çox görkəmli alimlərin, xüsusən də V.S. Andreyevin, O.V. Smirnovun, M.V.Molodtsovun⁵ və başqalarının diqqət mərkəzində olmuşdur. Belə ki, O.V.Smirnov özünün çoxsaylı məqalələrindən birində yazır: “Əmək hüququnun fəaliyyət sahəsini təşkil edən ictimai münasibətlər sisteminə aşağıdakılar daxildir:

¹ Орловский Ю.П. Трудовое право России. М., издательство Российского открытого Университета, 1995, с.54

² Семенова Н.В. Трудовое право. М., Центр, 1998, с.7-10

³ Толкунова В.Н. Трудовое право. Конспект лекций. М., Проспект, 2002, с.7-9

⁴ Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı, Azər nəşr, 1999

⁵ Молодцов М.В. Система советского трудового права и система законодательства о труде. М., Юридическая литература, 1985, с.87

- a) fəhlə və qulluqçuların əmək münasibətləri;
- b) həmkarlar ittifaqı orqanları ilə müəssisənin müdiriyyəti arasında yaranan təşkilati-idarəçilik münasibətləri;
- v) işədüzəltmə üzrə münasibətlər;
- q) bilavasitə istehsalatda kadrların peşə hazırlığı və ixtisasının artırılması üzrə münasibətlər;
- ğ) əməyin mühafizəsinə nəzarət üzrə münasibətlər;
- d) əmək mübahisələrinə baxılması üzrə münasibətlər¹.

Məlumdur ki, əmək hüquq elmində sadalanan münasibətlər üç qrupa bölünür: əvvəl gələn, yəni əmək münasibətlərinin yaranmasını şərtləndirən münasibətlər; əmək münasibətləri ilə paralel olaraq fəaliyyət göstərən (müşayiətedici) münasibətlər; əmək münasibətlərindən irəli gələn münasibətlər. Göstərilən təsnifat baxımından müşayiətedici münasibətlər, daha dəqiq desək, təşkilati-idarəçilik münasibətləri kollektiv müqavilənin fəaliyyət sahəsinə daxildir.

Bu növ münasibətlərin əmək-hüquqi təbiətini aydınlaşdırarkən onların bir-biri ilə sıx əlaqəsinin iki aspektini – birincisi, konkret işçinin konkret əmək şəraitinə aid olan fərdi-əmək aspektini, ikincisi isə, bütün işçilərin, yəni əmək kollektivinin əmək şəraitinə aid olan kollektiv-əmək aspektini qeyd etmək lazımdır. Əmək hüququ üzrə dərslikdə göstərilir ki, əmək sferasında təşkilati-idarəçilik münasibətlərinin tipik növü kimi müasir dövrdə kollektiv müqavilələrin

¹ Смирнов О.В. О сфере действия советского трудового права. В сб: Проблемы трудового права и права социального обеспечения. М., издательство Института государства и права АН СССР, 1975, с.35-41

işlənib hazırlanması, qəbul edilməsi və icrası ilə bağlı olan münasibətlər çıxış edir.¹

Kollektiv müqavilənin fəaliyyət sahəsinin aydınlaşdırılması ilə bağlı olan digər bir mühüm aspekt onun əmək hüququnun mənbələri sistemindəki yeri və rolunun müəyyənləşdirilməsidir. Əmək hüququnun mənbələrinin müasir təsnifatında kollektiv müqavilələri, adətən, lokal normativ-hüquqi aktlar sisteminə daxil edirlər. Belə ki, hüquq yaradıcılığı sistemində kollektiv müqavilələrə mühüm yer verilir. Lakin alimlər lokal normativ hüquqi aktları əmək hüququ mənbələrinin hüquqi ierarxiyasının ən aşağı səviyyəsinə aid edirlər. Lokal hüquq yaradıcılığı probleminə vaxtilə (sovet hakimiyyəti dövründə) kifayət qədər diqqət yetirilmişdir.

Əmək münasibətlərinin lokal hüquqi tənzimləmə probleminin işlənib hazırlanmasında üstünlük, çox güman ki, prof. F.M.Levianta məxsusdur. Onun fikrincə, "lokal normalar dövlət tərəfindən sanksiyalaşdırılan və mühafizə edilən istehsalat əmək kollektivi ilə razılaşdırılmış qaydada müvafiq əmək kollektivi üzvlərinin müəyyən hüquq və vəzifələrini tənzim etmək məqsədilə qəbul edilən ümumməcburi davranış qaydasıdır".² Lokal hüquq yaradıcılığına R.İ.Kondratyev bir qədər başqa cür yanaşır: "Lokal normalar ümumi qaydaya görə müdiriyyət və həmin müəssisə-

¹ Дитяшева А. Коллективные договоры и соглашения, коллективные трудовые споры. М., Экспертное бюро - М, 1998, с.108

² Левиант Ф.М. Нормативные акты, регулирующие труд рабочих и служащих. Л., издательство ЛГУ, 1960, с.17

nin həmkarlar ittifaqı komitəsinin şəxsində əmək kollektivini razılaşdırılmış qaydada qəbul edilən, yerli əmək şəraitinə münasibətdə müəyyən edilmiş ümumi normaları (əmək hüquq normaları) konkretləşdirən və dövlət tərəfindən sanksiyalaşdırılan ümum məcburi davranış qaydasıdır”.¹

Yuxarıda göstərdiyimiz anlayışlardan göründüyü kimi, lokal normalar bilavasitə müəssisə, idarə, təşkilatlarda tətbiq olunur.

Məlum olduğu kimi, sovetlər dövründə kollektiv müqavilələr istehsalat birliyinin bütün struktur vahidlərində, o cümlədən, istehsal-təsərrüfat birliyinin tərkibinə daxil olan müstəqil müəssisələrdə, idarələrdə, təşkilatlarda bağlana bilərdi. Təəssüflər olsun ki, kollektiv müqavilələr haqqında bizim qanunvericilikdə bu məsələ açıq qalmışdır. Belə ki, yeni ƏM-in kollektiv müqavilələrə həsr olunmuş bölməsində bu barədə heç nə deyilmir. “Kollektiv müqavilələr və sazişlər haqqında” Azərbaycan Respublikasının qanununda kollektiv müqavilələrin fəaliyyət sahəsi 1-ci maddədə dəqiq təsbit olunmuşdur. Həmin maddədə göstərilirdi ki, “bu Qanun mülkiyyət formasından, tabeçiliyindən, işçilərin sayından asılı olmayaraq, bütün müəssisə, idarə, təşkilatlara şamil edilir”. Fikrimizcə, Rusiya qanunvericiliyi daha düzgün mövqe tutmuşdur. Belə ki, Rusiya Federasiyasının “Kollektiv müqavilələr və sazişlər haqqında” 11 mart 1992-ci il tarixli qanununun (yeni redaksiyada) 2-ci mad-

¹ Венедиктов А.В. Государственная социалистическая собственность. М., АН СССР, 1948, с.221

dəsində göstərilir ki, kollektiv müqavilə filial və ya nümayəndəliklərdə də bağlana bilər. Fikrimizcə, bizim əmək qanunvericiliyinə də belə bir norma əlavə edilməlidir. Yəni Azərbaycan Respublikası ƏM-ə müvafiq dəyişikliklər edilməlidir.

Hüquq elmi və qanunvericilik “Məkan” və ya “ərazi” kimi meyaralar baxımından kollektiv müqavilənin fəaliyyət sahəsini müəyyənləşdirməklə yanaşı, kollektiv müqavilənin şəxslərə görə qüvvəsini də (yəni işçilərin kateqoriyalarına görə) müəyyən edir. Başqa sözlə, kollektiv müqavilənin fəaliyyət sahəsi, əsasən, kollektiv müqavilənin bilavasitə şamil edildiyi işçilərin kateqoriyasından asılıdır. Belə ki, Azərbaycan Respublikası ƏM-in 32-ci maddəsinin yedinci bəndinə müvafiq olaraq, kollektiv müqavilə müəssisənin bütün işçilərinə, o cümlədən, kollektiv müqavilə qüvvəyə mindikdən sonra işə qəbul olunan şəxslərə şamil edilir. Deməli, əmək hüquq münasibətlərində olan bütün vətəndaşlar, yəni əmək müqaviləsi (kontraktı) bağlamış şəxslər sosial-tərəfdaşlıq münasibətlərinin həyata keçirilməsində iştirak etmək hüququna malik olurlar. Qeyd etmək lazımdır ki, kollektiv müqavilələr haqqında qanunvericiliyin fəaliyyət sahəsi, deməli, həm də bağlanmış kollektiv müqavilələr əmək hüquq münasibətlərində olan xarici vətəndaşlara, vətəndaşlığı olmayan, yəni Azərbaycan Respublikası ərazisində yerləşən müəssisə, idarə, təşkilatlarda əmək müqaviləsi ilə işləyənlərə də şamil edilir.

Hüquq elmində kollektiv müqavilələrin fəaliyyət sahəsinə həmkarlar ittifaqının üzvü olmayan maddəli işçilərin

daxil edilməsinin nə qədər hüquqauyğun və məqsədamüvafiq olması məsələsi də müzakirə olunur. Qeyd etmək lazımdır ki, bu və ya digər kollektiv müqavilənin şərtlərinin tətbiq edilməsi faktı (AR ƏM-in 32-ci maddəsinin yeddinci bəndində göstərdiyi kimi) hər bir ayrıca götürülən mizdlu işçi üçün faydalı deyil və onun şəxsi xarakterli maraqlarını, o cümlədən, maddi-sosial maraqlarını mühüm dərəcədə məhdudlaşdırma bilər. Fikrimizcə, AR ƏM-in 32-ci maddəsinin yeddinci bəndi konstitusiyaya ziddir. Belə ki, bu norma AR Konstitusiyasının “hər kəsin əməyə olan qabiliyyəti əsasında sərbəst surətdə özünə fəaliyyət növü, peşə, məşğuliyyət və iş yeri seçmək hüququnu” elan edən 35-ci maddəsinə uyğun gəlmir. Bu ifadədən məntiqi olaraq belə bir nəticə çıxır ki, əmək müqaviləsini bağlayarkən vətəndaşlar müstəqildirlər və heç nədən asılı deyillər. Onlar sərbəst surətdə əmək şərtlərini seçirlər. Fikrimizcə, yaranan problemi aşağıdakı usullarla həll etmək olar.

Kollektiv müqavilə bağlanarkən hər bir ayrıca götürülən müəssisədə müvafiq müəssisənin həmkarlar ittifaqı komitəsinin üzvü olmayan hər bir mizdlu işçidən yazılı razılıq tələb edilməlidir. Düzdür, bizim qanunvericilik bir və eyni müəssisədə alternativ həmkarlar ittifaqı təşkilatı olduğu hallarda bir liberal variant müəyyən edir. Bu halda işgötürənlə danışıqlar aparmaq üçün işçilərin müvafiq həmkarlar ittifaqına üzvlük nisbətində uyğun nümayəndələrdən ibarət komissiya yaradılır.

Real həyatda bəzən kollektiv müqavilələr haqqında əmək qanunvericiliyinin AR-in 12 iyul 1994-cü il tarixli “Səhmdar cəmiyyəti haqqında” qanunu ilə qarşılıqlı nisbəti

haqqında məsələ ortaya çıxır. Bu problemin aspekti belə bir dilemmaya gətirib çıxarır: kollektiv müqavilələr haqqında qanunvericilik işləyən səhmdarlara hansı dərəcədə şamil edilir və ya ümumiyyətlə, şamil edilmir?

Azərbaycan Respublikasının "Səhmdar cəmiyyəti haqqında" Qanununun 21-ci maddəsinə görə, cəmiyyətin ali idarəçilik orqanı təsisçilərin (səhmdarların) yığınağıdır.

Səhmdarların ümumi yığınağının müstəsna səlahiyyətinə aşağıdakılar daxildir:

a) cəmiyyətin fəaliyyətinin əsas istiqamətlərinin müəyyən edilməsi, tərtib olunmuş plan və hesabatların təsdiqi;

b) cəmiyyətin nizamnaməsinə dəyişikliklər edilməsi;

c) müşahidə şurasının, idarəetmə, nəzarət və maliyyə-təftiş komissiyalarının tərkibinin seçilməsi və geri çağırılması; bir il ərzində görülən işlərin nəticələrinin (o cümlədən, filiallar üzrə), nəzarət, maliyyə-təftiş komissiyalarının hesabatlarının təsdiq edilməsi;

ç) gəlirin bölüşdürülməsi və ziyanın ödənilməsi qaydalarının müəyyən edilməsi;

d) filial və nümayəndəliklərin yaradılması, onların nizamnamələrinin təsdiq edilməsi və fəaliyyətlərinə xitam verilməsi;

e) cəmiyyətin vəzifəli şəxslərinin əmlak məsuliyyətinə cəlb edilməsi haqqında qərarın çıxarılması;

ə) cəmiyyətin təşkilati strukturunun, daxili nizam-intizam qaydalarının təsdiq edilməsi;

f) cəmiyyətin, onun filial və nümayəndəliklərinin vəzifəli şəxslərinin əmək haqqının müəyyən edilməsi;

g) cəmiyyətin fəaliyyətinə xitam verilməsi.

Ümumi yığıncaq səs hüququ olan səhmdarların 60 %-nin iştirak etdiyi hallarda səlahiyyətlidir.

Aşağıdakı məsələlər üzrə qərarlar ümumi yığıncaqda iştirak edən səhmdarların 3/4 çoxluğu ilə qəbul edilir:

- a) cəmiyyətin nizamnaməsinə dəyişikliklər edilməsi;
- b) cəmiyyətin fəaliyyətinə xitam verilməsi;
- c) filialların yaradılması və onların fəaliyyətinə xitam verilməsi.

Digər məsələlər üzrə qərarlar ümumi yığıncaqda iştirak edən səhmdarların sadə səs çoxluğu ilə qəbul edilir.¹

Beləliklə, aydın şəkildə götürürük ki, həmin qanunun yuxarıda göstərdiyimiz bəzi müddəaları əmək kollektivinin yığıncağının (konfransının) səlahiyyətləri ilə müəyyən dərəcədə üst-üstə düşür. Bununla belə, Rusiyanın hüquqşünas alimləri kollektiv müqavilələr haqqında qanunvericiliyin işləyən səhmdarlara şamil edilib-edilməməsi məsələsini birmənalı şəkildə həll edirlər.

Məsələn, A.P. Dityaşeva yazır: "Səhmdar cəmiyyətlərində, o cümlədən işçilərin mütləq sayı səhmdar olan səhmdar cəmiyyətində kollektiv müqavilənin bağlanması "Kollektiv müqavilələr və sazişlər haqqında RF-in Qanunu ilə tənzimlənir. Səhmdar cəmiyyətində kollektiv müqavilə, digər təşkilati-hüquqi formalı müəssisələrdə olduğu kimi, eyni funk-

¹ Səhmdar cəmiyyəti haqqında Azərbaycan Respublikasının Qanunu. Bakı, Qanun, 1994

siyaları yerinə yetirir“.¹ A.F.Nurtdinova, L.A.Okunkov, Y.B.Frenkel belə hesab edirlər ki, müvafiq səhmdar cəmiyyətində səhmləri olan və eyni vaxtda orada işləyən vətəndaşlar, o cümlədən, təsərrüfat cəmiyyətlərinin və istehsalat kooperativlərinin üzvləri hüquqi şəxsin fəaliyyətində öz şəxsi əməkləri ilə iştirak edirlər. Lakin bu əmək müstəqil əmək hesab oluna bilməz (qeyd bizimdir). Göstərilən şəxslər digər işçilər kimi müəyyən əmək funksiyasını yerinə yetirir, müəssisədə müəyyən edilən əmək intizamı qaydalarına tabe olur və təşkilatın əmlakı üzərində əşya hüquqlarına malik olmur. Yəni əmək münasibətlərinə daxil olur və kollektiv danışıqlarda iştirak edə bilər.²

Həqiqətən də işləyən səhmdarların əməyi əməyin müstəqil növünü təşkil etmir. O, müdiriyyətin rəhbərliyi və ciddi nəzarəti altında həyata keçirilir. Buna görə də, bu fəaliyyət, asılı əmək kimi daim səmərəli müdafiəyə ehtiyac duyur. Kollektiv müqavilə isə işçilərin-səhmdarların-maraqlarının müdafiəsinin mühüm hüquqi vasitəsi kimi çıxış edir.

Firkmizcə, A.P.Dityaşeva bu məsələ ilə bağlı maraqlı bir fikir söyləmişdir: “Səhmdar cəmiyyətində bağlanan kollektiv müqavilədə cəmiyyətdə işləyən, lakin cəmiyyətin səhmlərinə malik olmayan şəxslərə münasibətdə işçi-səhmdarlar üçün əmək sferasında, o cümlədən, əməyin ödənilməsi, müdiriyyətin tələbi ilə işdən çıxarma məsələləri sahəsində

¹ Дитяшева А. Коллективные договоры и соглашения, коллективные трудовые споры. М., Экспертное бюро - М, 1998, с.108

² Нуртдинова А.Ф., Окуньков Л.А., Френкель Э.Б. Комментарий к законодательству о социальном партнерстве. М., Юристъ, 1996, с.6

hər hansı üstünlüklər nəzərdə tutan müddəalar müəyyən edilməlidir. Belə ki, qanuna görə işçi səhmdarlar əmək hüququnda maddəli işçilər qarşısında heç üstünlüyə malik deyillər.

Onu da qeyd etmək ki, müvafiq konkret müəssisədə (təşkilatda) bağlanan kollektiv müqavilənin təsiri altına həm işçilərin, həm də işəgötürənin nümayəndələri düşür. Əmək hüququ üzrə alimlərin yazdığı kimi, kollektiv müqavilələr haqqında qanunvericilik cinsindən, yaşından, peşəsindən, işəgötürənin növündən və digər şərtlərdən asılı olmayaraq, bütün işçilərə şamil edilir. Əmək münasibətində olan, yəni əmək müqaviləsi əsasında haqqı ödənilən işi (əmək funksiyasını) müntəzəm yerinə yetirən bütün şəxslər kollektiv-müqavilə tənzimlənmənin həyata keçirilməsində iştirak etmək hüququna malikdirlər¹.

3.2. Kollektiv müqavilənin tərəfləri və digər iştirakçıları

Kollektiv müqavilənin tərəfləri haqqında məsələ hüquq elmində həmişə problematik olmasa da, mübahisəli xarakter daşımışdır. O, xüsusilə sovet hakimiyyəti illərində ciddi şəkildə müzakirə olunurdu və bunun üçün, əsasən, mülkiyyətin, bütün ölkənin xalq təsərrüfatının idarəçiliyi ilə bağlı olan ilkin şərtlər mövcud idi. Bundan başqa, kollektiv-

¹ Нуртдинова А.Ф., Окуньков Л.А., Френкель Э.Б. Комментарий к законодательству о социальном партнерстве. М., Юрист, 1996, с.5

müqavilə münasibətlərini nizama salan hüquqi əsas, həmkarlar ittifaqları haqqında qanunvericilik və s. o qədər stabil deyildi. RSFSR-in 1922-ci il ƏQM-in 12-ci maddəsində kollektiv müqavilənin tərəfləri kimi aşağıdakılar nəzərdə tutulurdu: bir tərəfdən fəhlə və qulluqçuların nümayəndəsi kimi həmkarlar ittifaqları və digər tərəfdən işəgötürən. Məlum olduğu kimi Azərbaycan Respublikasının 1971-ci il ƏQM-in 7-ci maddəsi başqa tərkib nəzərdə tuturdu, orada deyilir: "Kollektiv müqavilə əmək kollektivi adından müəssisənin, idarənin, təşkilatın həmkarlar ittifaqı komitəsi ilə müəssisənin, idarənin təşkilatın müdiriyyəti arasında bağlanır".

O dövrdə SSRİ-nin tərkibində olan digər müttəfiq respublikalarda da kollektiv müqavilənin tərəfləri haqqında məsələ analoji qaydada həll olunmuşdu.

Lakin hüquq ədəbiyyatında kollektiv müqavilənin qanunvericilikdə verilən quruluşu mübahisə doğururdu. Məsələn, A.E.Paşerstnik yazırdı: "Kollektiv müqavilənin tərəfi kimi direktorun şəxsində müdiriyyət deyil, onun təmsil etdiyi müəssisənin özü (hüquqi şəxs kimi) çıxış edir".¹ Ədalət naminə qeyd edək ki, əməkşunas alimlərin heç də hamısı bu fikirlə razılaşırdılar.² O vaxt əmək hüququ elmində A.V.Venediktovun elmi fikirlərindən geniş istifadə olunurdu. Onun fikrincə, kollektiv müqaviləni müəssisənin

¹ Пашерстник А.Е. Коллективный договор. М., издательство АН СССР, 1951, с.56

² Пашерстник А.Е. Указ соч. с.18

adından onun direktoru bağlayır. O, sosialist dövlətin iradəsini ifadə edir, çünki məhz onun vasitəsilə bu iradə rəhbərlik etdiyi kollektivin fəhlə və qulluqçularına çatdırılır. Həmkarlar təşkilatı adından kollektiv müqavilə bağlayan fabrik-zavod komitəsi fəhlə və qulluqçuların həmkarlar təşkilatının kollektivi kimi bu təşkilatın iradəsini ifadə edir.¹ Müəllif daha sonra yekun fikrini söyləyir: buna görə də fabrik-zavod komitəsinin rəhbərlik etdiyi fəhlə və qulluqçuların həmkarlar ittifaqı komitəsini müəssisə rəhbərinin rəhbərlik etdiyi fəhlə və qulluqçuların kollektivi kimi dövlət orqanı ilə eyniləşdirmək olmaz".²

A.V.Venediktovun nəzəriyyəsi əmək hüququ üzrə görkəmli alim N.Q.Aleksandrov tərəfindən də qəbul edilmişdir. O, dövlət-istehsal müəssisəsinin kollektivində əsas iki növ daxili əlaqəni fərqləndirir. Bu da, bir tərəfdən, direktorun rəhbərlik etdiyi istehsal-əmək kollektivini, digər tərəfdən isə həmkarlar ittifaqı (və onun orqanı olan həmkarlar ittifaqının fabrik, zavod yerli komitəsi tərəfindən) təmsil olunan müəssisənin ictimai kollektivini fərqləndirməyə imkan verir.³

İlk baxışdan, yuxarıda göstərilən iki qrupda dövlət sosialist müəssisəsinin təmsil olunması süni görünə bilər,

¹ Венидиктов А.В. Государственная социалистическая собственность. М., АН СССР, 1948, с.220

² Венидиктов А.В. Указ соч. с.221

³ Советское трудовое право. Учебник. Под. ред. Н.Г. Александра, М., Юридическая литература, 1972, с.209

lakin aşağıda biz görəcəyik ki, o, indi də öz praktik əhəmiyyətini itirməmişdir. Yuxarıda qeyd olunan nəzəriyyə kollektiv müqavilənin iki elementli quruluşuna əsaslanırdı. Xüsusilə, V.S.Zelentsov vaxtılıq qeyd edirdi ki, üzərinə bir çox vəzifələr düşən müəssisənin rəhbəri ilə müdiriyyətin kollektiv müqavilənin tərəfi kimi qəbul edilməsi, öz növbəsində, müəssisənin tərəflərin tərkibindən çıxması deyil. V.S.Zelentsovun qeyd etdiyi kimi, kollektiv müqavilə fəhlə və qulluqçuların kollektivi adından fabrik-zavodun yerli həmkarlar ittifaqı komitəsi ilə bağlanır. Buna müvafiq olaraq, fəhlə və qulluqçuların kollektivi kollektiv müqavilənin tərəfi kimi çıxış edir.¹

Kollektiv müqavilənin tərəfləri haqqında məsələnin həllinə müxtəlif yanaşmaların və müxtəlif fikirlərin irəli sürülməsi təsadüfi deyildir. Belə ki, bu, ictimai əmək əlaqələrinin qeyri-müstəqil, muzzdlu sferasında yaranan münasibətlərin mürəkkəb, kompleks, sosial-iqtisadi xarakteri ilə izah olunur. Kollektiv müqavilənin tərəfləri haqqında məsələyə mürəkkəb, çoxaspektli yanaşma, başlıca olaraq, müasir şəraitdə formalaşan ictimai əmək quruluşunun xüsusiyyətləri ilə, əməyin ictimai təşkilinin qanunauyğunluqları, əməyin beynəlxalq tənziminin təsiri ilə, o cümlədən, BƏT-in aktlarının təsiri ilə izah olunur.

Bir vaxtlar alimlərin əksəriyyəti kollektiv müqavilənin tərəfi kimi yalnız FZYK-ni qəbul edirdilər, fəhlə və qulluqçuların kollektivlərinin belə rolunu qəbul etmirdilər.

¹ Зеленцов В.С. Коллективные договоры на предприятиях и организациях. Саратов, издательство Саратовского Университета, 1979, с.36-38

İ.O.Sniqiryova və L.S.Yaviç bu barədə yazırdılar: “Kollektiv müqavilənin tərəflərini düzgün müəyyənləşdirmək üçün nəzərə almaq lazımdır ki, FZYK fəhlə və qulluqçuların tək-cə nümayəndəsi deyil və onların adından çıxış edir. Həm də FZYK hüquqi şəxs statusu olan və öz adından müəyyən münasibətlərdə çıxış etmək səlahiyyətinə malik olan həmkarlar ittifaqı orqanıdır”.¹ Prof. A.İ. Şebanova belə bir fikir söyləyirdi ki, kollektiv müqavilənin tərəfi kimi ümumi yığıncağın şəxsində həmkarlar ittifaqı təşkilatı çıxış edir. D.V.Şveytser öz növbəsində kollektiv müqavilə tərəflərinin çoxelementli tərkibi haqqında fikir irəli sürürdü. Müəlliflərin fikrincə, kollektiv müqavilədə üç tərəf var: müəssisə, fəhlə və qulluqçuların adından çıxış edən FZYK və müqavilə münasibətlərinə öz adından daxil olan FZYK. Belə bir fikir də irəli sürülürdü ki, kollektiv müqaviləni imzalamaq hüququ olan subyektlər, yəni müəssisənin rəhbəri və FZYK kollektiv müqavilənin tərəfləri ola bilər.

Problemin mübahisəli xarakteri ilə əlaqədar olaraq belə bir sual yaranır: kollektiv müqavilədə neçə tərəf var - iki, üç, dörd? Kollektiv müqavilənin əsl tərəfləri kimdir? Həqiqətən də hüquq elminə həm ikitərəfli, həm də üçtərəfli müqavilələr məlumdur. Kollektiv müqavilələr hansı kateqoriyaya və hansı növə aiddir? Fikrimizcə, qoyulan suallara sovet əmək hüququ alimlərinin cavab vermək cəhdi, bu mühüm nəzəri və təcrübi problemin həlli üçün kifayət qədər

¹ Снигирева И.О., Явич Л.С. Государство и профсоюзы. М., Профиздат, 1977, с.152

ciddi meyarlar və dəlillər irəli sürülməsinə baxmayaraq, uğursuzluqla nəticələndi. Problemin həllinin arqumentlərindən biri kollektiv müqavilənin tərəflərindən hər birinin hüquqi statusunun, o cümlədən, onların hüquq və vəzifələrinin həcminin müəyyənləşdirilməsi ilə bağlıdır. Keçmiş illərin kollektiv müqavilə təcrübəsi göstərdi ki, kollektiv müqavilənin yuxarıda sadalanan tərəflərindən çoxu xüsusi səlahiyyətlərə və xüsusi hüquqi statusa malik idilər. Belə ki, müəssisə - müdiriyyətin hüquqi statusu “Sosialist dövlət istehsal müəssisələri haqqında” Əsasnamə; Əmək qanunvericiliyi əsasları; Azərbaycan SSR-in 1971-ci il ƏQM-i və digər normativ aktlarla müəyyən edilirdi. FZYK-nın hüquqi statusu isə əsasən “həmkarlar ittifaqlarının fabrik, zavod yerli komitələrinin hüquqları haqqında” Əsasnamə ilə müəyyən edilirdi. Əmək kollektivlərinin hüquqi statusu “Əmək kollektivləri haqqında” 1983-cü il SSRİ Qanununda və Azərbaycan Respublikasının 1978-ci il Konstitusiyasında təsbit olunmuşdu. Kollektiv müqavilələrin mahiyyəti və məzmunu ondan ibarət idi ki, qanunun birbaşa göstərişinə görə, hüquqi şəxs kimi müəssisə öz üzərinə müvafiq hüquq və vəzifələr götürürdü. Müdiriyyət də, öz növbəsində, müstəqil subyekt kimi kollektiv müqavilədə təsbit olunan müəyyən hüquq və vəzifələrə malik idi. Həm əmək kollektivi, həm də həmkarlar ittifaqları komitəsi müəyyən kompleks hüquq və vəzifələrə malik idilər. Kollektiv müqavilənin bağlanması və icrasında iştirak edən subyektlərin hüquq və vəzifələr məcmusuna malik olması meyarından çıxış edərək,

kollektiv müqavilədə kimin tərəf olması məsələsini həll etmək çox çətin idi. Təsadüfi deyil ki, bir çox kollektiv müqavilələrin preambulasında kollektiv müqavilənin bir və eyni məqsədi - müvafiq konkret müəssisə çərçivəsində növbəti beşillik və ya illik planı yerinə yetirmək məqsədi olan tərəflərin maraqlarının ümumiliyi qeyd olunurdu.

Bu da təsadüfi deyil ki, SSRİ Nazirlər Kabinetinin və ÜİHMŞ-in kollektiv müqavilələr haqqında 6 mart 1966-cı il tarixli Qərarının ayrı-ayrı bölmələri və bir sıra bəndləri “birgə öhdəliklər” kimi şərh edilirdi.

Fikrimizcə, müasir kollektiv müqavilədə “kollektiv müqavilə tərəflərinin birgə öhdəlikləri” adlı bölmələr verilə bilməz. Sovet dövründə belə bölmələr müxtəlif növlü plan tapşırıqları ilə şərtlənirdi və kollektiv müqavilənin tərəfləri, elə bil ki, dövlət və bütövlükdə cəmiyyət qarşısında ümumi, vahid vəzifə daşıyırdılar.

Müasir kollektiv müqavilələrdə söhbət yalnız birgə hərəkətlərdən, tərəflərin birgə səyindən (məsələn, müəssisənin, təşkilatın gəlirinin artırılması və beləliklə hər bir işçinin maddi vəziyyətinin yaxşılaşdırılması) gedə bilər.¹

Kollektiv müqavilənin tərəflərinin müəyyən edilməsi probleminə qayıdaq. Artıq yuxarıda qeyd etmişik ki, kollektiv müqavilənin tərəflərinin çoxsaylılığı müəyyən dərəcədə əmək hüququ subyektlərinin hüquq və vəzifələrinin

¹ Андреев В.С. Вопросы сферы действия и система трудового права в КЗОТ РСФСР 1922 года. СБ. КЗОТ РСФСР 1922 года и современность. М., Труды Вюзы, 1974, с.30

məcmusunun qanunvericilikdə təsbit olunması faktı ilə qabaqcadan müəyyən edilirdi. Təsadüfi deyildir ki, elmi ədəbiyyatda da qeyd olunurdu ki, kollektiv müqavilənin tərəfləri haqqında məsələ onda ifadə olunan öhdəliklərin təhlilinə yalnız diferensial yanaşma mövqeyindən düzgün həll edilə bilər. İ.O.Sniqiryovanın və L.S.Yaviçin hesab etdiyi kimi, bu öhdəlikləri üç qrupa bölmək olar:

1) Müdiriyyət və FZYK-nın öz adından qəbul etdikləri öhdəliklər;

2) Müdiriyyətin müəssisənin adından və FZYK-nın fəhlə və qulluqçuların kollektivi adından qəbul etdikləri öhdəliklər;

3) Müdiriyyətin və FZYK-nın, FZYK-nın və işçilər kollektivinin birgə öhdəlikləri və ya FZYK-nın, işçi kollektivinin və müdiriyyətin öhdəlikləri.

Birinci qrup öhdəliklərin icrası, müvafiq olaraq, müdiriyyətin və FZYK-nın, ikinci qrup öhdəliklərin icrası müdiriyyətin və fəhlə və qulluqçuların kollektivinin, üçüncü qrup öhdəliklərin icrası isə müdiriyyətin, kollektivin və FZYK-nın üzərinə düşür. Beləliklə, kollektiv müqavilənin subyekti kimi FZYK və müdiriyyətdən əlavə, fəhlə və qulluqçuların kollektivi və müəssisənin özü (hüquqi şəxs kimi) də çıxış edir.

Kollektiv müqavilənin subyektlərindən hər birinin bu sazişlə təsdiq olunan müəyyən qrup öhdəliklərin tərəfi kimi çıxış etməsinin qəbul edilməsi düzgün olardı.¹

¹ Снигирева И.О., Явич Л.С. Государство и профсоюзы. М., Профиздат, 1977. с.155

Yuxarıda sadalanan dəlillər İ.O.Sniqiryovaya və L.S.Yaviçə “FZYK-nın və müdiriyyətin ikili rolu, müəyyən münasibətlərdə onların “muxtariyyəti” haqqında ideyanı işləyib hazırlamağa imkan verdi. Bir öhdəlikdə FZYK və müdiriyyət öz adından çıxış edir və öz üzərinə öhdəliklər götürərək müəyyən hüquq və vəzifələrin daşıyıcısı olur, digər öhdəliklərdə isə FZYK fəhlə və qulluqçular kollektivinin, müdiriyyət isə müəssisənin nümayəndəsi kimi çıxış edir.¹

Qeyd etmək lazımdır ki, kollektiv müqavilənin bu cür quruluşu mülkiyyətin ictimai, yəni sosialist formasına əsaslanırdı. Lakin biz hesab edirik ki, son nəticədə kollektiv müqavilənin ikitərəfliliyi haqqında konsepsiyanı əsaslandırmaq və onun üç, dörd elementli strukturunu qəbul etməyən alimlər haqlıdırlar. Belə ki, kollektiv müqavilənin tərəfləri haqqında fikirlərini bir neçə dəfə dəyişən Q.K.Moskalenko axırda belə bir düzgün nəticəyə gəlmişdi ki, kollektivin və FZYK-nın vahid orqanizmini bir neçə hissəyə bölmək mümkün deyil. O cümlədən, alim göstərir ki, müdiriyyət və müəssisəni də ayırmaq olmaz. Praktiki olaraq, müəssisənin və müdiriyyətin öhdəliklərini fərqləndirmək olmur, belə ki, müdiriyyət müəssisənin orqanıdır.²

Qeyd etmək maraqlı olardı ki, “fəhlə və qulluqçuların kollektivi” və “əmək kollektivi” terminləri eyni mənalı

¹ Спигирева И.О., Явич Л.С. Государство и профсоюзы. М., Профиздат, 1977, с.153

² Москаленко Г.К. Хозяйственная реформа и трудовое право. М., Юридическая литература, 1970, с.153-154

deyil və onlar arasında müəyyən fərqlər mövcuddur. Belə ki, artıq yuxarıda qeyd etdiyimiz kimi, “əmək kollektivi” termini “Əmək kollektivi haqqında” 17 iyun 1983-cü il tarixli SSRİ qanunu qəbul edildikdən sonra yaranmışdı. A.İ.Tsepin və A.V.Pyatkovun göstərdiyi kimi, o vaxta qədər belə termin ümumiyyətlə yox idi.¹ Bir qədər sonra isə “əmək kollektivi” termini Əmək Qanunvericiliyi Əsaslarına, daha sonra isə 1971-ci il Azərbaycan SSR ƏQM-ə (XVI - A fəslə) daxil edildi. Azərbaycan SSR ƏQM-in XVI - A fəslə əmək kollektivinə və ümumi yığıncağa bir sıra müstəsna səlahiyyətlər, o cümlədən, müəssisənin müdiriyyəti ilə kollektiv müqavilə bağlanması zəruriliyi məsələsinin həll edilməsi və onun layihəsinə baxılması və təsdiq edilməsi sahəsində də müstəsna səlahiyyətlər verdi. Azərbaycan SSR ƏQM-in 251-ci maddəsində göstərilirdi: “Kollektivin ümumi yığıncağının qərarı kollektivin üzvləri və müdiriyyət üçün məcburidir”. “Əmək kollektivi” anlayışının qanunvericilikdə təsbit edilməsinə baxmayaraq (“Əmək kollektivi haqqında” Qanunun 1-ci maddəsi), digər ictimai-siyasi ədəbiyyatda onun şərhinin iki aspekti formalaşmışdı. Birincisi, bu, rəhbər başda olmaqla “əmək təşkilatı”, dövlətin təşkil etdiyi kollektivdir və o, dövlətin irəli sürdüyü vəzifələri yerinə yetirir. Bu baxımdan əmək kollektivi idarəçilik obyektinə kimi çıxış edir. Bu aspektdən müdiriyyət də əmək kollektivinin tərkibinə daxil olur və idarəçilik orqanı kimi, ümumi

¹ Цепин А.И. Профсоюзы и трудовые права рабочих и служащих. М., Юридическая литература, 1980, с.172

yığınaqlar arasındakı dövrdə əmək kollektivinin müəyyən səlahiyyətlərinin həyata keçirir və eyni zamanda, dövlət orqanı kimi çıxış edir. İkincisi, əmək kollektivi istehsal və əmək sahəsində səlahiyyətlərə malik olan müstəqil idarəçilik subyekti kimi çıxış edir.¹

“Əmək kollektivi və müəssisə, idarə, təşkilatların idarə olunmasında onların rolunun artırılması haqqında” SSRİ qanununun qəbul edilməsi və o cümlədən Azərbaycan SSR-in 1971-ci il ƏQM-ə əlavələrin edilməsi ilə müəssisənin həmkarlar ittifaqının hüquqlarının əmək kollektivinin xeyrinə yenidən bölüşdürülməsi həyata keçirildi. Lakin bu, həmkarlar ittifaqının hüquqlarının məhdudlaşdırılması demək deyildi. Həmin dövrdə, əsasən, həmkarlar ittifaqının orqanının əmək kollektivləri adından nümayəndələri hesabına bilavasitə demokratiyanın genişləndirilməsi və dərinləşdirilməsi fikri hakim idi.

24 may 1996-cı il tarixli “Kollektiv müqavilələr və sazişlər haqqında” Azərbaycan Respublikası qanunu bilavasitə demokratiya prinsipini saxlayaraq müəyyən etdi ki, kollektiv müqavilənin tərəfləri kimi işəgötürən və əmək kollektivi çıxış edir. Həmkarlar ittifaqı orqanı yalnız əmək kollektivinin xüsusi qərarı əsasında kollektiv müqavilədə tərəf kimi iştirak edirdi. Beləliklə, bu qanunla Azərbaycan SSR-in 1971-ci il ƏQM-ə prinsipial dəyişikliklər edildi. Əgər əvvəllər kollektiv müqavilə əmək kollektivi adından həmkarlar ittifaqı

¹ Советское трудовое право. Учебник. Под. ред. В.С. Андреева, В.Н. Гокуновой, М., Высшая школа, 1987, с.92

ilə bağlanırdısa, 24 may 1996-cı il qanununa görə “Kollektiv müqavilə bilavasitə əmək kollektivi ilə bağlanır”.

Məlumdur ki, RF-də “Kollektiv müqavilələr və sazişlər haqqında” analogi qanun uzun müddət hakim olan doktrinaya mühüm dəyişikliklər etdi. Qanun kollektiv müqavilənin bir tərəfi kimi, bir və ya bir neçə həmkarlar ittifaqı şəxsində işçiləri, işçilərin səlahiyyət verdiyi digər nümayəndəli orqanları, digər tərəfi kimi isə işəgötürəni (onun bilavasitə səlahiyyətli nümayəndəsini) nəzərdə tutur. (maddə 11). Lakin kollektiv müqavilənin layihəsi əvvəlki qanunvericilikdə nəzərdə tutulduğu kimi, əmək kollektivinin ümumi yığılması (konfransı) tərəfindən təsdiq olunur.

Azərbaycan Respublikası ƏM-in 29-cu maddəsi 24 may 1996-cı il tarixli Qanunun 10-cu maddəsinin redaksiyasını əhəmiyyətli dərəcədə dəyişdi. Həmin maddədə kollektiv müqavilənin tərəfləri kimi işəgötürən və müəssisənin həmkarlar ittifaqı təşkilatı göstərilir. Xüsusi bir qeyd-şərt nəzərdə tutulur ki, müəssisədə həmkarlar ittifaqı təşkilatı olmadıqda, kollektiv müqavilənin ikinci tərəfi kimi əmək kollektivi çıxış edir. Beləliklə, Azərbaycan Respublikasının qanunvericiliyi ilə Rusiya qanunvericiliyi arasında kollektiv müqavilə münasibətlərinin hüquqi tənzipinə müxtəlif yanaşmalar yarandı.

Hesab edirik ki, respublika qanunvericiliyi ilə BƏT tərəfindən hələ 1951-ci ildə qəbul edilən 91 saylı Təvsiyə arasında da müəyyən fərqlər mövcuddur. Belə ki, həmin Təvsiyədə kollektiv müqavilənin tərəfləri dəqiq müəyyən

edilmişdir: bir tərəfdən sahibkarlar (onların qrupları) və digər tərəfdən işçi təşkilatlarının bir və ya bir neçə nümayəndəsi, belə təşkilat olmadıqda isə işçilərin özlərinin nümayəndələri.¹ Beləliklə, BƏT geniş plüralizm imkanlarını nümayiş etdirib, birbaşa demokratiya formalarına (əmək kollektivinin yığıncağı və ya konfransına) yox, işçilərin nümayəndəli orqanlarına üstünlük verir. Plüralizm prinsipindən “Kollektiv müqavilə və sazişlər haqqında” RF Qanununda kollektiv müqavilənin tərəfləri probleminin həllində daha uğurlu istifadə olunur. Bir və eyni müəssisədə eyni vaxtda mövcud olan bir neçə həmkarlar ittifaqı təşkilatının, o cümlədən, işçilərin nümayəndələrinin danışıqlar aparmaq və kollektiv müqavilə bağlamaq hüququnun tanınması bazar münasibətləri sisteminə, bazar cəmiyyətinə daha çox uyğun gəlir. Bizim fikrimizcə, “həmkarlar ittifaqının alternativliyi” və ya daha geniş götürsək, “əmək kollektivinin nümayəndələrinin alternativliyi” müəyyən tendensiya kimi beynəlxalq kollektiv müqavilə təcrübəsində, bir çox ölkələrin qanunvericilik sistemində qəbul edilir və qeyri-formal yox, həqiqi sosial tərəfdaşlıq münasibətlərinin mümkünlüyü və realizə edilə bilməsini göstərir.

¹ Андреев В.С. Вопросы сферы действия и система трудового права в КЗОТ РСФСР 1922 года. СБ. КЗОТ РСФСР 1922 года и современность. М., Труды Вузсы, 1974, с.30

3.3. Kollektiv müqavilənin işlənilib hazırlanması və bağlanması qaydası

Məlum olduğu kimi, çox da uzaq olmayan keçmişdə Azərbaycan Respublikasında həmkarlar ittifaqının mərkəzi (respublika) komitəsi ilə nazirlik və Baş idarələr tərəfindən müəssisə, idarə, təşkilatlara göndərilən direktiv məktublar kollektiv müqavilələrin bağlanmasına start verirdi.

Direktiv məktublar xalq təsərrüfatının hər bir sahəsinin xüsusiyyətləri və konkret məqsədi, habelə kollektiv müqavilə kampaniyalarının aparılması qaydası da nəzərə alınmaqla, kollektiv müqavilələrin əsas istiqamətlərini müəyyən edirdi. O dövrün hüquq elmi kollektiv müqavilənin bağlanması qaydasını tənzim edən normativ müddəaları diqqətlə təhlil etmişdir. Rəsmi müəyyən olunmuş qayda xüsusi hüquqi aktlarda təsbit olunmuşdur. Onlardan daha mühüm olanı SSRİ Nazirlər Soveti, ÜHİMŞ və SSRİ Dövlət Əmək Komitəsinin “Kollektiv müqavilələrin bağlanması qaydası haqqında Əsasnamənin təsdiq edilməsi barədə” 16 dekabr 1982-ci il tarixli Qərarı idi.

Kollektiv müqavilənin işlənilib hazırlanması və bağlanması prosesi şərti olaraq müəyyən tərkib hissələrinə, mərhələlərə, dövrlərə və s. bölünürdü. Belə ki, Q.İ. Lyax “mərhələ” terminindən istifadə edərək yazırdı ki, kollektiv müqavilələr bir neçə mərhələdən keçir: işlənilib hazırlama,

müzakirə və kollektiv müqavilənin bağlanması”.¹ İ.P.Qrebenşikov, Q.M.Myakişev, V.A.Rebrov qeyd edirdilər ki, kollektiv müqavilənin işlənib hazırlanması və bağlanması prosesini şərti olaraq aşağıdakı beş mərhələyə bölmək olar: kollektiv müqaviləyə daxil edilməsi üçün fəhlə və qulluqçulardan təkliflərin toplanması, sexlərin və şöbələrin kollektivlərində layihənin müzakirəsinin təşkili, keçən il üçün kollektiv müqavilənin yerinə yetirilməsinin yekunlarının müəyənəşdirilməsi və gələn il üçün kollektiv müqavilənin bağlanmasını müzakirə etmək məqsədilə fəhlə və qulluqçuların yığıncağının (konfransının) keçirilməsi, kollektiv müqavilənin müəssisənin rəhbəri və həmkarlar ittifaqının FZYK-nın sədri tərəfindən imzalanması; kollektiv müqavilənin mətninin fəhlə və qulluqçuların nəzərinə çatdırılması.²

Direktiv inzibati iqtisadiyyat dövrünün qüvvədə olan qanunvericiliyi, xüsusən də 27 noyabr 1987-ci ildə ÜHİMŞ Rəyasət Heyəti və SSRİ Dövlət Əmək Komitəsinin qərarı ilə təsdiq edilmiş “Kollektiv müqavilələrin bağlanması qaydası haqqında Ümumi Müddəalar” kollektiv müqavilənin bağlanması proseduru aşağıdakı dörd mərhələyə bölürdü:

- 1) müqavilənin layihəsinin işlənib hazırlanması;
- 2) müzakirə;
- 3) ümumi yığıncaqda onun bəyənilməsi və 4) müqa-

¹ Лях Г.И. Коллективный договор на предприятии. Минск, издательство Минского Университета, 1981, с.48

² Гребенщиков И. Мьякишев Г., Ребров В. Коллективный договор на предприятии. М., Юридат, 1982, с.39

vilənin imzalanması. Lakin AR-in 24 may 1996-cü il tarixli "Kollektiv müqavilələr və sazişlər haqqında" Qanunu Avropanın sənaye cəhətdən inkişaf etmiş ölkələrinin təcrübəsindən və ənənələrindən istifadə etməklə, ilk dəfə olaraq, kollektiv müqavilənin bağlanması xüsusi proseduru, xüsusi və məcburi mərhələni - kollektiv danışıqların aparılması mərhələsini nəzərdə tutdu. AR-in 1 fevral 1999-cu il ƏM-i yuxarıda göstərilən qanunun normativ müddəalarını bəzi dəyişikliklərlə özündə saxladı. Qeyd etmək lazımdır ki, Azərbaycan SSR-in əvvəlki qanunvericiliyində kollektiv danışıqların aparılması qaydasına praktik olaraq diqqət verilmirdi. Kollektiv müqavilənin bağlanması əvvəlki proseduru bazar iqtisadiyyatı şəraitində artıq yararsız olmuşdu. Belə ki, istehsal vasitələrinin mülkiyyətçisinin və əmək münasibətinin subyekt kimi işçinin sosial-iqtisadi vəziyyəti mühüm dərəcədə fərqlənir ki, bu da bir-birinə zidd olan maraqlar və tələbatların yaranmasını şərtləndirir. Beləliklə, kollektiv danışıqlar mərhələsi və ya proseduru qarşılıqlı maraqların razılaşdırılmasının əsas alətinə çevrilir. Qeyd etmək lazımdır ki, BƏT diqqətini məhz kollektiv müqavilə tərəflərinin maraqlarının razılaşdırılması proseduruna yönəlmişdir.

Xüsusən də BƏT-in "Kollektiv danışıqlara kömək göstərilməsi haqqında" 163 №-li Konvensiyasında sahibkarlarla, sahibkar qrupları ilə və ya bir və ya bir neçə sahibkar təşkilatı ilə işçilərin bir və ya bir neçə təşkilatı arasında a) əmək və məşğulluğun şərtlərinin müəyyən edilməsi; b) sahibkarlarla işçilər arasında münasibətlərin tənzimlənməsi;

v) sahibkarlar və onların təşkilatları ilə işçilərin təşkilatı və ya təşkilatları arasında münasibətləri tənzimləmək məqsədilə aparılan bütün növ danışıqları əhatə edən “kollektiv danışıqlar” termininin mahiyyəti açılır. BƏT-in 98 N-li Konvensiyasında “təşkilatlanma hüququ və kollektiv danışıqlar aparmaq hüququ” nəzərdə tutulmuşdur.

Fikrimizcə, BƏT-in bu müddəası öz realizəsini “Kollektiv müqavilələr və sazişlər haqqında” Qanunun “Kollektiv danışıqlar aparmaq hüququ” adlı 6-cı maddəsində və daha sonra AR ƏM-in 25-ci maddəsində tapmışdır. Kollektiv danışıqların aparılması proseduruna xüsusi əhəmiyyət verən yeni ƏM onların aparılmasının məqsəd və istiqamətlərini, yəni danışıqların aparılması prinsiplərinin sistemini təsbit etmişdir. Kollektiv danışıqların aparılması proseduruna birbaşa aid olan prinsiplər aşağıdakılardır: a) tərəflərin hüquq bərabərliyi; b) kollektiv müqavilənin və sazişin məzmununa dair məsələlərin müzakirəsində tərəflərin müstəqilliyi və könüllülyü; c) obyektiv cəhətdən təmin edilə bilməyən şərtlərin kollektiv müqavilənin və sazişin məzmununa daxil edilməsinin yolverilməzliyi; d) öhdəliklərin icrasına təminat; e) qanunvericiliyin tələblərinə əməl edilməsi; ə) öhdəliklərin icrasına nəzarət və icra edilməməsinə görə məsuliyyət. AR ƏM-in 23-cü maddəsində icra hakimiyyəti orqanlarının kollektiv müqavilənin bağlanması üzrə tərəflərin fəaliyyətinə hər cür müdaxiləsini qadağan edən xüsusi bir prinsip təsbit olunmuşdur. Bizim qanunvericilik danışıqlar aparmaq hüququnu təsbit etməklə, müvafiq tərəfin kol-

lektiv danışıqların aparılmasından yayınmasını istisna edən vəzifəsini də nəzərdə tutur, (AR ƏM, maddə 25, bənd 5) 26-cı maddədə danışıqların aparılmasının ümumi qaydası, 30-cu maddədə isə kollektiv müqavilənin hazırlanması və bağlanmasının xüsusi qaydası nəzərdə tutulmuşdur. Yeni qanunvericiliyin mənasından çıxış edərək, kollektiv müqavilənin mərhələlərini, digər formada göstərmək olar. Belə ki, A.P.Dityaşeva hesab edir ki, kollektiv danışıqların başlanma anı kimi komissiyanın yaradılması haqqında razılaşdırılmış əmrin verilmə tarixi çıxış edir.¹ Bizim fikrimizcə, danışıqlar prosesinin yaranma anı kimi tərəflərin yazılı surətdə xəbərdar edilməsi, yəni təşəbbüsçünün danışıqlara başlamaq arzusu ilə digər tərəfin danışıqlara başlamaq arzusu və digər tərəfin danışıqlara başlaması barədə məlumatlandırılması çıxış etməlidir. Qarşılıqlı razılıq alındığı vaxtdan və ya andan razılaşdırıcı etapın aktiv mərhələsi başlayır. Bu andan hər bir tərəf sonrakı proseslərin həyata keçirilməsi üçün öz nümayəndələrini formalaşdırır. Nümayəndələrin say tərkibini qanunvericilik müəyyən etmir, buna görə də tərəflər özləri onun sayını və tərkibini müəyyən edirlər. Adətən nümayəndələrin şurasına həmkarlar ittifaqından şəxslər, mütəxəssislər, müdiriyyətin, əmək kollektivlərinin nümayəndələri, hüquqşünaslar, kollektiv müqavilənin bağlanması sahəsində təcrübəsi olan şəxslər daxil edilir. Fikrimizcə, komissiyanın tərkibinə müəssisələrdə ictimai özünüidarə or-

¹ Дитяшева А. Коллективные договоры и соглашения, коллективные трудовые споры. М., Экспертное бюро - М, 1998, с.91

qanlarının nümayəndələrinin də daxil edilməsi məqsəduyğun olardı. AR ƏM-in 21-ci maddəsi müəssisələrdə ictimai özünüidarə orqanları dedikdə, əmək kollektivi şurası, sədrilər (direktorlar) şurası, ixtiraçılar, səmərələşdiricilər, veteraqlar şurası və s. birlikləri nəzərdə tutur. Yaxşı olar ki, nümayəndəliyin üzvləri hüquqi biliyə malik olsunlar və ya heç olmasa, kollektiv müqavilə münasibətlərini tənzim edən normativ aktlar sistemi haqqında məlumatları olsun.

Fikrimizə, hazırlıq mərhələsinin digər tərkib elementi kimi bərabərhüquqluluq əsasında xüsusi orqanın - bilavasitə danışıqlar aparılması üçün və kollektiv müqavilənin vahid, birgə layihəsinin işlənilib hazırlanması üçün komissiyanın yaradılması çıxış edir. Birincisi, birgə iclasda tərəflər danışıqların aparılması yeri, iclasın vaxtı və müddəti, hər bir iclasda danışıqların gündəliyi, danışıqların təxmini müddəti, iclasa texniki xidmət və s. məsələlər barəsində qarşılıqlı razılığa gəlirlər. Başqa sözlə, tərəflər danışıqların aparılması reqlamentini müəyyən edirlər. Göstərilən parametrlərlə yanaşı, məqsəduyğunluq və işin səmərəliliyi baxımından reqlamentin mətninə həm də neqativ halları istisna edən müddəalar daxil edilməlidir ki, danışıqların gedişi uzanmasın. Qeyd etmək lazımdır ki, reqlamentin hazırlanmasına adətən iki-üç gün vaxt sərf olunur. Reqlamenti tərəflər imzalayırlar və o, məcburi sənəd qüvvəsi alır. Dissertasiyaya əlavədə kollektiv müqavilənin bağlanması üzrə danışıqların aparılması qaydasını müəyyən edən nümunəvi Reqlament verilmişdir.

Hazırlıq mərhələsinə gələcək kollektiv müqavilənin məzmunu ilə bağlı müəssisənin işçiləri arasında sorğu aparılması; kollektiv danışıqların aparılması üçün zəruri olan məlumatların və sənədlərin toplanması; hər bir tərəfin nümayəndə heyəti tərəfindən kollektiv müqavilənin layihəsinin “kollektiv müqavilə tələbləri” proqramının işlənilib hazırlanması daxildir.

Təəssüf ki, yeni ƏM belə bir qaydanı müəyyən etmir. Lakin onun məqsədəuyğunluğu və əlverişliliyi göz qabağındadır. Yeri gəlmişkən, qeyd edək ki, V.F.Tsitulski bu məsələyə diqqət yetirmişdir: “Kollektiv danışıqlarda işçilərin maraqlarını təmsil edən həmkarlar ittifaqı və ya digər orqan həmişə belə danışıqların təşəbbüsçüsü olmalı və kollektiv danışıqlar başlayarkən özünün dəqiq planına və kollektiv müqavilənin hazırlanmış layihəsinə malik olmalıdır”.¹ Bütövlükdə birinci mərhələni biz təşkilati mərhələ adlandırırıq. İkinci mərhələ kimi məhz “tədqiq olunan məsələ”, yəni danışıqların bilavasitə prosesi və ya başqa sözlə, desək, nümayəndə heyətləri arasında birbaşa əlaqənin, birbaşa dialoqların qanunvericiliklə müəyyən edilmiş proseduru çıxış edir. İlk nümayəndələrin birgə iclaslarının birində təşəbbüsçü tərəfin nümayəndə heyəti ilkin xarakterli tələblər proqramı ilə çıxış edir. Bizim fikrimizcə, nümayəndə heyətinin həmkarlar ittifaqı rəhbərliyinin bu cür “proqram tə-

¹ Цитульский В.Ф. Российский коллективный договор в условиях перехода к рынку. Тверь, издательство Тверского Государственного Университета, 1993, с.99

ləbləri”, yaxşı olar ki, ultimativ xarakter daşımaz. Təşəbbüsçü tərəfin nümayəndəsinə cavab üçün söz verilir. Tərəflər qabaqcadan hazırladıqları layihələri biri-birlərinə təqdim edirlər. Əgər kollektiv müqavilənin layihəsi ancaq təşəbbüsçü tərəfindən hazırlanmışdırsa, onda o, layihəni ikinci tərəfə təqdim edir. Lakin yenə də nümayəndə heyətləri proqram çıxışlarını bir-birlərinə təqdim etməlidirlər. Tərəflərin danışıqlar taktikası, görüldüyü kimi, eyni ola bilməz. Bununla yanaşı, istənilən taktikada bilavasitə danışıqlar prosesi təkcə qanunvericilikdə təsbit olunmuş prinsiplərə yox, həm də ümumbəşəri dəyərlərə əsaslanmalıdır. Bu halda, əsasən, əxlaq prinsipləri nəzərdə tutulur. Tərəflər (nümayəndə heyətləri) “birgə dialoqlarına” təsdiq olunmuş şübhəli arqumentləri, dəqiq olmayan məlumatları daxil etməməlidirlər. Tərəflərin əsaslandığı məlumatlar bazası və ya danışıqların aparılması üçün zəruri olan məlumatlar danışıqların uğurla başa çatmasının təminatıdır. Belə ki, məlumat çoxaspektli ola, yəni müzakirə edilən bütün məsələləri əhatə edə bilər. Bu, hər şeydən əvvəl, müəssisənin (təşkilatın) maliyyə-iqtisadi vəziyyətinə aid olan, hazır məhsulun satışı, əmək bazarındakı vəziyyət, həm müəssisədə (təşkilatda), həm də bütövlükdə müvafiq sahədə əməyin səmərəliliyi, maddi-texniki təchizat məsələləri, müəssisənin gəlirləri, dividendlər (əgər müəssisə (təşkilat) səhmdar tipli müəssisədirsə) və s. ilə bağlı olan məlumatlardır.

AR ƏM-in 26-cı maddəsinin dördüncü bəndində nəzərdə tutulur ki, komissiyanın tələbi ilə tərəflər kollektiv

danışıqların aparılması üçün zəruri olan məlumatları beş gün müddətində təqdim etməlidirlər. Danışıqların iştirakçıları alınmış məlumatlarda olan dövlət və ya kommersiya sirini yaymağa görə qanunvericiliklə müəyyən edilmiş məsuliyyətə cəlb olunurlar.¹

Əmək qanunvericiliyinin bu tələbi BƏT-in 129 və 163 №-li Təvsiyələrinə uyğundur. Axırındadır nəzərdə tutulur ki, xüsusi və dövlət bölməsinin sahibkarları zəhmətkeşlərin təşkilatının xahişi ilə istehsal bölməsinin və bütövlükdə müəssisənin sosial-iqtisadi vəziyyəti barədə danışıqların aparıldığı çərçivədə məlumatları təqdim etməyə borcudur. Əgər bu məlumatın hər hansı hissəsinin yayılması müəssisəyə ziyan vura bilərsə, onun təqdim edilməsi məlumatın məxfiliyinin qorunması tələbi ilə şərtləndirilə bilər və məlumatın təqdim edilməsi kollektiv danışıqları aparan tərəflər arasında bağlanan sazişlə müəyyən edilə bilər. Aydındır ki, əgər saziş yoxdursa, məlumat hər dəfə tərəflərin razılığı ilə və ya işçilərin nümayəndələrinin sərəğusu əsasında təqdim olunur. Dövlət orqanları ölkənin və müvafiq sahənin ümumi sosial-iqtisadi vəziyyəti barədə zəruri məlumatı təqdim etməlidirlər, lakin o həddə ki, bu məlumatın yayılması milli mənafeyə ziyan vurmasın.

Bilavasitə danışıqlar mərhələsinin bütün iştirakçıları, o cümlədən, dəvət olunmuş mütəxəssislər (vasitəçilər, eks-

¹ Можаяев В. Какие сведения профсоюзы могут запрашивать у работодателя при подготовке к проведению коллективных договоров. Человек и труд, 2001, № 6, с.87

pertlər və s.) nəinki dövlət, həm də kommertiya sirrinin yayılmamasına riayət etməlidirlər. Dövlət sirrinə aid olan məlumatların siyahısı AR Nazirlər Kabineti tərəfindən müəyyən edilir. Adətən bu məlumatlar hərbi xarakterli, siyasi və iqtisadi məzmunlu olur. Kommertiya sirri dedikdə isə, hüquqi və fiziki şəxslərin istehsal, texnoloji, idarəetmə, maliyyə və başqa fəaliyyəti ilə bağlı, sahibinin razılığı olmadan açıqlanması onların qanuni maraqlarına ziyan vura bilən məlumatlar başa düşülür. Bizim qanunvericiliyə görə, müəssisə (təşkilat) kommertiya sirri olan məlumatları təqdim etməyə bilər. Kommertiya sirrinin obyektinə daxil olan məlumatların siyahısı müəssisənin (təşkilatın) rəhbəri tərəfindən müəyyən olunur. Kommertiya sirri olmayan məlumatların siyahısı AR Nazirlər Kabineti tərəfindən müəyyən edilir.

“Kollektiv müqavilələr və sazişlər haqqında” RF-in Qanununun 27-ci maddəsində göstərilir ki, “Kollektiv danışıqların aparılması və kollektiv saziş və müqaviləyə əməl olunmasına nəzarətin həyata keçirilməsi üçün zəruri olan məlumatların təqdim olunmamasında təqsirli olan işəgötürəni təmsil edən şəxslər intizam məsuliyyəti daşıyır və məhkəmə qaydasında əmək haqqının minimum məbləğinin əlli misli məbləğində cərimə olunur. Analoji norma “Kollektiv müqavilələr və sazişlər haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanununun 23-cü maddəsində də nəzərdə tutulmuşdu. 24-cü maddədə isə deyilirdi ki, məsuliyyətlə bağlı olan işlərə məhkəmədə prokurorun və ya kollektiv müqavilənin tərəfinin müraciəti əsasında baxılır. Lakin aydın olmayan səbəb-

lərə görə yeni ƏM-də belə mühüm normalar təsbit olunmamışdır. Bu normalara əmək qanunvericiliyinin pozulmasına görə məsuliyyətə həsr olunan xüsusi fəsildə də rast gəlinmir. Fikrimizcə, kollektiv müqavilə münasibətlərinin tənzipinə bu cür yanaşma heç də düzgün hesab oluna bilməz. Belə ki, bu növ məsuliyyət bir sıra xüsusiyyətlərinə görə fərqlənir və əmək hüququnda məsuliyyətin növlərinin bir çox ümumi normalarını kollektiv müqavilənin subyektlərinə (tərəflər, nümayəndələr və sadəcə iştirakçılar) münasibətdə tətbiq etmək çətindir. Buna görə də biz hesab edirik ki, AR ƏM-in II bölməsinə (Kollektiv müqavilə və saziş) artıq qüvvəsini itirmiş əvvəlki qanunun yuxarıda göstərilən iki maddəsi daxil edilməlidir. Bilavasitə danışıqlar prosesində tərəflər və onların nümayəndə heyəti, belə demək olarsa, “yüksək fəallıq” göstərir. Öz mövqelərini dəqiqləşdirmək üçün nümayəndə heyətlərinin rəhbərləri onları formalaşdıran orqanlarla (tərəflərlə) müntəzəm məsləhətləşmələr aparırlar.

İşgötürənin nümayəndələri və həmkarlar ittifaqlarının nümayəndələri danışıqlar prosesində “bağlı qapılar” arxasında tez-tez iclaslar keçirir, yəni ancaq öz tərəfdarları ilə görüşür. Adətən mütəxəssislərlə məsləhətləşmələr ayrılıqda aparılır. Lakin birgə məsləhətləşmələrin keçirilməsi də mümkündür. Məlum olduğu kimi, AR Əmək və Əhəlinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyinin nəzdində Dövlət Əmək Müfəttişliyi fəaliyyət göstərir. Danışıqlar prosesinin tərəflərinin təşəbbüskarlığının və reallığın son məqsədi tarazlaşdırıl-

mış, kompromis qərarın tapılmasıdır. Tərəflər danışıqlar prosesində son nəticədə razılığa gəlməlidirlər, başqa sözlə, qarşılıqlı münasibətlər əsasında onlar qarşılıqlı anlaşmaya, yəni kollektiv müqavilənin vahid, ümumi layihəsinin qəbul olunmasına nail olmalıdırlar. Professor İ.O.Sniqiryovanın fikrincə, “Komissiyada təkcə tərəflərin bərabər sayda nümayəndələrinin olmasını deyil, həm də tərəflərin qarşılıqlı razılığı əsasında qərarın qəbul olunmasının təmin edilməsi məqsəduyğun olardı”.¹ Biz bu mövqe ilə razılaşıırıq və belə hesab edirik ki, kollektiv müqavilənin layihəsinin qəbul edilməsi zamanı tərəflərin komissiyanın tərkibinə daxil olan nümayəndələri paritet, yəni qarşılıqlı (ikitərəfli) razılıq prinsipindən istifadə etməlidirlər. Fikrimizcə, bu, hər hansı bir üsulla komissiyanın ayrı-ayrı nümayəndələrinə (üzvlərinə) təsir göstərmək imkanlarını istisna edən yeganə üsuldur.

Bəzi alimlər müstəqil mərhələ kimi kollektiv müqavilənin layihəsinin ratifikasiyası mərhələsini ayırırlar. Belə hesab edirlər ki, bu, danışıqların mühüm mərhələsidir. Həqiqətən də, əmək kollektivinin ümumi yığınağı tərəfindən kollektiv müqavilə layihəsinin təsdiq olunması və ya əmək kollektivinin kollektiv müqavilənin təqdim olunmuş layihəsinin bəyənilməsi, fikrimizcə, kollektiv danışıqların qanunvericiliklə müəyyən olunmuş bütün prosedurunun ən məsuliyyətli anıdır. İşçilərin səsverməsinin nəticəsi kollektiv müqavilə tərəflərinin müqavilənin şərtlərini işçilərə çatdırmaq

¹ Снигирева И.О. Профсоюзы и трудовое право. М., Юридическая литература, 1983, с.21

və onları bu şərtlərə səs verilməsinin müvafiq dövr üçün ən yaxşı və əlverişli qərar olmasına inandırmaq bacarığından çox asılıdır.

Kollektiv müqavilə layihəsinin təsdiq olunması mərhələsi AR ƏM-in 30-cu maddəsində nəzərdə tutulmuşdur. Konkret olaraq təsdiq olunma prosesi belədir - komissiya (işçi qrup) kollektiv müqavilənin layihəsini tərəflərin müzakirəsinə verir. Daxil olmuş təkliflərə baxıldıqdan sonra yenidən işlənmiş layihə təsdiq olunmaq üçün həmkarlar ittifaqı təşkilatının (əmək kollektivinin) ümumi yığıncağının konfransının müzakirəsinə verilir. AR ƏM-in 30-cu maddəsinin beşinci bəndində göstərilir ki, kollektiv müqavilənin layihəsi bəyənilməzsə, tərəflərin nümayəndələri on beş gün ərzində layihəni yenidən işləyib təsdiq olunmaq üçün təkrarən həmkarlar ittifaqı təşkilatının (əmək kollektivinin) müzakirəsinə verir. Altıncı bənddə isə belə bir mühüm müddə nəzərdə tutulur ki, kollektiv müqavilənin layihəsi iclasda (konfransda) iştirak edənlərin səs çoxluğu ilə təsdiq edilir. Eyni zamanda, 30-cu maddənin üçüncü bəndində göstərilir ki, həmkarlar ittifaqı təşkilatının yığıncağı (konfransı) işçilərin (nümayəndələrin) əlli faizindən çoxu iştirak etdikdə, səlahiyyətlidir.

Kollektiv müqavilənin imzalanması mərhələsi son mərhələdir və bütün kollektiv danışıqlar prosesinin başa çatdığını bildirir. Kollektiv müqavilə imzalandığı andan və ya müqavilədə göstərilən gündən qüvvəyə minir. Qanunla müəyyən olduğu kimi, kollektiv müqavilə təsdiq olun-

duqdan sonra tərəflər üç gün ərzində onu imzalamalıdırlar. İmzalanmış kollektiv müqavilə və ona edilən əlavələr yeddi təqvim günü ərzində işəgötürən tərəfindən müvafiq icra hakimiyyəti orqanına göndərilir. Beləliklə, bizim qanunvericilik kollektiv müqavilənin əmək üzrə müvafiq icra hakimiyyəti orqanlarında müəssisənin (təşkilatın yerləşdiyi yer üzrə) qeydiyyatını nəzərdə tutur. Əmək üzrə icra orqanı kollektiv müqavilənin qeydiyyatından imtina etmək və ya onun ayrı-ayrı bəndlərinə (bölmələrinə) dəyişikliklər edilməsini tələb etmək hüququna malik deyil. Bildiriş (xəbərdarlıq) xarakterli belə qeydiyyatı kollektiv müqavilənin hüquqi qüvvəyə minməsi ilə əlaqələndirmək olmaz. Bununla belə, biz bəzi müəlliflərin belə bir fikrini düzgün hesab etmirik ki, kollektiv müqavilələrin qeydiyyatı lazım deyil. Belə ki, o, kollektiv müqavilə təcrübəsinin bürokratiyasının və rəsmiyyətçiliyin güclənməsini şərtləndirir. 1987-ci ilə qədər kollektiv müqavilələrin qeydiyyatının məcburi olması onlara müsbət təsir göstərməmiş və işçilərin maraqlarının müdafiəsi vasitəsinə çevrilməmişdi. Fikrimizə, ümumiyyətlə, qeydiyyat kollektiv müqavilənin səmərəli olması məqsədi daşımır və daşımamalıdır. Qeydiyyatın tamamilə başqa məqsədləri vardır və o yalnız kollektiv müqavilələrin bağlanması və icrası təcrübəsinə pozitiv təsir göstərə bilər.

AR ƏM-in mövcud normalarının təhlili kollektiv müqavilələrin bağlanması prosesi (qaydası) haqqında bir neçə sxem-modeli qeyd etməyə şərti olsa da imkan verir.

Birincisi, kollektiv müqavilənin bağlanması prosesinin klassik və ya adi modelidir. Adi model (adi qayda) kəskin situasiyaları, tərəflərin öz maraqları uğrunda müba-

rizəyə başlamasını, müxtəlif növ ziddiyyətlərin, danışıqlar prosesinin reqlamentindən kənara çıxılması hallarını heç də həmişə istisna etmir. Xüsusi olaraq qeyd etmək lazımdır ki, kollektiv müqavilələrin çoxu standart və ya klassik sxem üzrə bağlanmır.

Kollektiv müqavilənin bağlanmasının ikinci modeli (sxemi) bir qədər mürəkkəb, problemlı xarakter daşıyır, müəyyən növ çətinliklərlə bağlı olur, yəni bu halda elə fikir ayrılıqları olur ki, onları danışıqlar prosesinin adi (klassik) prosedur qaydası vasitəsilə həll etmək mümkün olmur. Danışıqlar gedişində tərəflər arasında fikir ayrılığı, mübahisə yaranarsa, kollektiv müqavilənin bağlanması proseduru mürəkkəbləşir və nəticədə ixtilaf protokolu tərtib olunur. Protokolda əksini tapmış fikir ayrılıqları xüsusi mərhələyə - kollektiv əmək mübahisəsi mərhələsinə keçir.

Kollektiv əmək mübahisələrinin hüquqi əsasları, onların həlli qaydası və üsulları, o cümlədən, tətillərin keçirilməsi qaydası AR-in "Kollektiv əmək mübahisələrinin həlli qaydası haqqında" Qanununda təsbit olunmuşdur. Lakin hazırda bu məsələlər AR-in yeni ƏM-in XI Bölməsi ilə tənzim edilir. Belə ki, kollektiv əmək mübahisələrinin predmetini müəyyən edən AR ƏM-in 260-cı maddəsində xüsusi olaraq kollektiv müqavilənin və sazişlərin bağlanması zamanı yaranan nizama salınmayan fikir ayrılıqları nəzərdə tutulur. Qeyd etmək lazımdır ki, kollektiv əmək mübahisələrini həll etmək hüququ AR Konstitusiyasının 36-cı maddəsində təsbit olunmuşdur. AR ƏM-in 3-cü maddəsinin on beşinci

bəndində kollektiv əmək mübahisələrinə kollektiv tələblərdən irəli gələn fikir ayrılığı kimi anlayış verilir. Qeyd etmək lazımdır ki, bu məsələni hərtərəfli tədqiq edən hüquq elmi kollektiv əmək mübahisələrini işçilər ilə işəgötürən arasında əməyin şərtlərinin (əmək haqqı da daxil olmaqla) müəyyən edilməsi və dəyişdirilməsi üzrə kollektiv müqavilələrin, sosial-əmək münasibətləri üzrə sazişlərin bağlanması, dəyişdirilməsi və icrası üzrə yaranan və nizama salınmayan fikir ayrılığı kimi müəyyən edir. AR ƏM-in 42-ci fəslində kollektiv əmək mübahisələrinin həllinin hüquqi üsulları təsbit olunmuşdur. Belə hüquqi üsullara barışdırıcı proseduralar daxildir. AR ƏM-in 265-ci maddəsi aşağıdakı barışdırıcı üsulları müəyyən edir:

- 1 - razılaşdırıcı komissiya;
- 2 - vasitəçi;
- 3 - əmək arbitrajı.

AR ƏM-in 266, 267 və 268-ci maddələrində kollektiv əmək mübahisələrinin yuxarıda sadaladığımız orqanlar tərəfindən həlli qaydası təsbit olunmuşdur.

Kollektiv əmək mübahisələrinin həllinin bizim qanunvericiliklə müəyyən edilmiş üsulları BƏT-in “Könüllü barışdırma və arbitraj haqqında” 92 N-li Təvsiyəsinin müddələrinə uyğun gəlir. BƏT-in həmin Təvsiyəsi belə orqanların yaradılması və fəaliyyət prinsiplərini müəyyən edir. Xüsusən də qarışıq əsaslarla yaradılan barışdırma orqanlarına, məsələn, barışdırıcı komissiyaya həm işçilərin, həm də işəgötürənlərin bərabər sayda nümayəndələri daxil olma-

lıdır. Barışdırıcı prosedur pulsuz və operativ olmalı, mübahisəyə baxılması müddəti mümkün qədər minimuma endirilməlidir. Təvsiyə olunur ki, mübahisənin həlli gedişində tətillərdən imtina edilsin. Barışdırma üzrə danışıqlar gedişində əldə olunan bütün sazişlər yazılı formada tərtib olunur və tərəflər arasında bağlanan digər müqavilə və sazişlərlə bərabər hüquqi qüvvəyə malik olurlar.

AR Konstitusiyasının 36-cı maddəsinin mənasından çıxış etsək, tətillə kollektiv əmək mübahisələrinin həllinin vasitələrindən biridir. Tətillə keçirmək hüququ və onun keçirilməsi qaydası AR ƏM-i ilə hərtərəfli şəkildə tənzim olunur. Belə ki, AR ƏM-in 270-ci maddəsinin ikinci bəndində deyilir ki, “kollektiv əmək mübahisəsi yarandığı vaxtdan işçilərin və ya həmkarlar ittifaqı təşkilatının tətillə etmək hüququ əmələ gəlir”.

Mövcud qanunvericilik tətillə müvəqqəti tədbir kimi baxır və tərəflərin üzərinə belə bir öhdəlik qoyur ki, onlar tətillə keçirildiyi vaxt ərzində barışdırıcı üsullarından istifadə etsinlər və nəzərə alsınlar ki, əmək münaqişələri, mübahisələr və fikir ayrılıqları son dərəcə ciddi sosial və hətta siyasi nəticələr (siyasi qeyri-sabitlik, sosial gərginlik), müxtəlif iqtisadi problemlər doğura bilər. Əmək sahəsində münaqişələr (nizama salınmayan fikir ayrılıqları) bilavasitə bu prosesin özündə iştirak etməyən çoxlu insanların maraqlarına toxunur. Buna görə də əmək münaqişələri qanun çərçivəsindən kənara çıxmamalıdır. Qanunvericilik isə onların sivil yolla həllinə nail olmalıdır.

3.4. Kollektiv müqavilənin məzmunu və strukturu

Artıq yuxarıda qeyd etdiyimiz kimi, müasir şəraitdə ictimai əmək münasibətlərinin hüquqi tənzimində tənzimetmənin mərkəzləşdirilmiş üsulundan (metodundan) müqavilə yolu ilə tənzimlənməsinə - kollektiv və fərdi müqavilə ilə tənzimlənməsinə keçid olmuşdur. Bazar şəraitində kollektiv müqavilə təkcə əmək sahəsində əsas lokal akt deyil, həm də o getdikcə işəgötürənlər və əmək kollektivi üçün əsas qanuna çevrilir, özünəməxsus "ikinci" Əmək Məcəlləsinin xüsusiyyətlərinə malik olur. A.M.Kurennoy qeyd edir ki, "Sosial əmək münasibətləri sahəsində danışıqlara, vasitəçiliyə, konsaltinqə, ekspertizaya, əməkdaşlığa əsaslanan sosial-tərəfdaşlıq konsepsiyası real bazar iqtisadiyyatının formalaşmasında həlledici rol oynaya bilər və oynamalıdır".¹

Əgər sosialist istehsal münasibətləri şəraitində də kollektiv müqavilənin tərəflərinin muxtariyyəti son dərəcə süni görünürdüsə, o, bazar iqtisadiyyatı şəraitində həqiqi, real olur. Tərəflərin əmlak fərqi bu gün hüquqi və gündəlik realıqda qarşılaşdığımız faktır. A.B.Papina düzgün olaraq qeyd edir ki, kollektiv müqavilənin hüquqi mahiyyəti idarəçilik muxtariyyətinin iki başlanğıcı (əsası) və həmkarlar ittifaqının, yaxud işçi ilə işəgötürən arasında əmək, sosial-iqtisadi və peşə münasibətlərinin tənzimində işçilərin peşə və

¹ Курсной А.М. Производственная демократия: теория и практика правового регулирования. Автореф. дисс. ... док. юрид. наук. М., 1990, с.39

sosial maraqlarının digər müdafiəçilərinin iştirakı üzərində qurulmuşdur.¹

Elmi ədəbiyyatda kollektiv müqavilənin məzmununun şərhində əsaslı fərqli fikirlər yoxdur. Bəzən kollektiv müqavilənin məzmunu dedikdə, ona daxil edilən şərtlərin məcmusu başa düşülür, bəzən isə ona müvafiq təşkilatda sosial-əmək münasibətlərinin tənzim olunmasına yönələn və tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə qəbul etdikləri şərtlər (müddəalar) kimi anlayış verilir.²

Bizim fikrimizcə, kollektiv müqavilənin məzmununa daha tam anlayış professor A.S.Paşkovun redaktəsi ilə nəşr olunmuş "Rusiyanın əmək hüququ" dərsliyində verilmişdir. Kollektiv müqavilənin məzmunu dedikdə, biz, tərəflərin razılığa gəldiyi şərtlərin məcmusunu başa düşürük. Planlı iqtisadiyyat şəraitində tərəflərin razılığa gəlmək hüququ olan və onların razılaşdırılma hüququ olmayan məsələlər haqqında biz tədqiqat işinin I fəslində məlumat vermişik. Müasir kollektiv müqavilə tərəflərinin hansı məsələlər barədə danışmaq hüququ və ya hansı məsələlər barədə danışmamaq barədə aşağıda danışılacaqdır. Qeyd edək ki, əgər əvvəllər kollektiv müqavilənin məzmununun işlənib hazırlanmasında Sov. İKP və Sovet Hökumətinin direktiv göstərişləri, ÜİHİMŞ qərarları əsas kimi götürülürdüsə, hazırda müasir kollektiv müqavilənin məzmunu digər hüquqi əsas-

¹ Папина А.Б. Трудовое право. Вопросы и ответы. М., Новый юрист. 1998, с.57

² Российское трудовое право. Учебник для вузов. Под. ред. А.Д. Зайкина, М., Инфра-Норма, 1997, с.131

lar üzərində formalaşır. Bütün bu demokratikliyə baxmayaraq, planlı iqtisadiyyat şəraitində onun direktiv göstərişlər əsasında formalaşma prosesi gedirdi. Planlı direktiv iqtisadiyyatın kollektiv müqavilə sisteminin mühüm qusuru ondan ibarət idi ki, fəhlə və qulluqçuların ən mühüm maraqları (hər şeydən əvvəl, maddi xarakterli maraqları) əvvəlcədən dövlət tərəfindən müəyyən edilirdi, yəni mərkəzləşdirilmiş metod tətbiq olunurdu və işçilər bu məsələlərlə bağlı işəgötürənlə (müəssisə, təşkilat) müzakirələr aparmaq imkanına malik deyildilər.

Təsərrüfat mexanizminin yenidən qurulması və "SSRİ-də müəssisələr haqqında" SSRİ qanununun qəbul edilməsi əmək kollektivlərinin hüquqlarını əhəmiyyətli dərəcədə genişləndirdi. Onlara bir sıra məsələləri, o cümlədən, əldə olunmuş gəlirdən istifadə olunması ilə bağlı məsələləri müstəqil həll etmək hüququ verildi. AR yeni ƏM-in 31-ci maddəsində ilk dəfə olaraq kollektiv müqavilənin tərəflərinə onun məzmununu müəyyən etmək hüququ verilmişdir. Həmin normada tərəflərin qarşılıqlı öhdəliklərinin hansı məsələlər üzrə müəyyən edilməsinin təxmini siyahısı da var:

- a) müəssisənin istehsal və iqtisadi fəaliyyətinin səmərəliliyinin yüksəldilməsi;
- b) əməyin ödənilməsi qaydaları və miqdarının, pul mükafatlarının, müavinətlərin, əlavələrin və digər ödəmələrin müəyyən edilməsi;
- c) qiymətlərin artımı, inflyasiyanın səviyyəsi nəzərə alınmaqla əmək haqqı miqdarını tənzimləmə mexanizmi;

ç) məşğulluq, kadr hazırlığı, ixtisasartırma, işçilərin sərbəstləşdirilməsi şərtləri;

d) iş və istirahət vaxtı, məzuniyyətlərin müddəti haqqında şərtlər;

e) işçilərə və onların ailə üzvlərinə mədəni və məişət xidmətlərinin, sosial təminatların və güzəştlərin müəyyən edilməsi;

ə) əməyin qiymətləndirilməsi, əmək normalarının müəyyən edilməsi və yenidən işlənməsi qaydası;

f) qadınların, 18 yaşına çatmamış işçilərin əmək şəraitinin yaxşılaşdırılması;

g) əməyin mühafizəsinin yaxşılaşdırılması üçün əlavə təminatların müəyyən edilməsi;

ğ) əmək vəzifələrini yerinə yetirməklə əlaqədar işçilərə dəyən ziyanın ödənilməsi;

h) əmək mübahisələrinə məhkəməyə qədər baxan orqanın yaradılması və onun fəaliyyət qaydası.

x) işçilərin tibbi və sosial sığortasının üstün əlavə şərtlərinin müəyyən edilməsi;

ı) işəgötürənin təşəbbüsü ilə əmək müqaviləsi ləğv edilərək həmkarlar ittifaqı təşkilatı ilə razılaşmalar aparılması;

i) işçilərin ekoloji təhlükəsizliyinin və sağlamlığının gözlənilməsi;

j) həmkarlar ittifaqının üzvlərinin əmək haqqından üzvlük haqqının tutulması, habelə həmkarlar ittifaqı təşkilatına nizamlaşdırma fəaliyyətini səmərəli təşkil etmək üçün digər zəruri şəraitin yaradılması;

k) kollektiv əmək mübahisələrinin tənzimlənməsinin əlavə üsulları haqqında razılaşmalar;

q) kollektiv müqavilənin şərtlərinin yerinə yetirilməsinə nəzarət;

l) kollektiv müqavilənin şərtlərinin pozulmasına görə tərəflərin məsuliyyəti;

m) əmək və icra intizamının möhkəmləndirilməsi üçün tədbirlər.

Beləliklə, tərəflərin razılığa gələ biləcəyi məsələlərin təxmini siyahısı, praktik olaraq əmək münasibətlərinin bütün aspektlərini əhatə edir və onları əmək hüququnun institutları üzrə təsnifləşdirmək olar.

AR ƏM-in 31-ci maddəsinin üçüncü hissəsində göstərilir ki, kollektiv müqavilədə müəssisənin iqtisadi imkanları nəzərə alınmaqla digər, o cümlədən, Əmək Məcəlləsi ilə nəzərdə tutulduğundan daha güzəştli əmək və sosial-iqtisadi şərtlər də (əlavə məzuniyyətlər, pensiyalara əlavələr, nəqliyyat və ezamiyyə xərclərinin ödənilməsi, pulsuz və ya güzəştli qiymətlərlə yemək verilməsi və s. güzəşt və əlavələr) nəzərdə tutula bilər. Tərəflər, demək olar ki, kollektiv müqavilədə əks olunacaq məsələləri (bəndləri) müəyyən etməkdə müstəqildirlər. Lakin qanunverici belə bir məhdudluğu müəyyən edir ki, kollektiv müqavilənin şərtləri işçilərin vəziyyətini mövcud qanunvericiliyə nisbətən pisləşdirə bilməz. Bununla belə, ictimai-əmək münasibətləri ilə bağlı olan bəzi şərtlərin kollektiv müqavilənin məzmununa daxil edilməsinə ehtiyac yoxdur. Belə ki, bəzi müəlliflər göstərirlər ki, qanun-

vericilik və mövcud təcrübə kollektiv müqavilə tənziminin predmeti haqqında daha dəqiq məlumat almağa imkan verir. Əmək hüquq münasibətlərinin elə elementləri vardır ki, onlar işçilər və işəgötürənlər tərəfindən tənzimlənmə bilməz.¹ Müqavilə yolu ilə tənzimlənmənin predmeti əmək münasibətlərinin dövlət tərəfindən tənzimlənməsi sahəsi ilə müqayisədə bir qədər daralmışdır (Yalnız əmək münasibətlərinin tənzimlənməsi sahəsində). Adətən, müasir kollektiv müqavilələrə sosial və tibbi sığorta üzrə işçilərin və onların ailə üzvlərinin sosial müdafiəsi ilə bağlı məsələlər üzrə bir sıra bəndlər daxil edilir.²

Kollektiv müqavilələrin məzmununa işçilərin əlavə pensiya təminatı haqqında, yaşayış sahəsinin, kreditlərin verilməsi haqqında bölmələrin (müddəaların) daxil edilməsi artıq ənənəvi hala çevrilib. Bu onu göstərir ki, kollektiv müqavilələrin məzmununa digər hüquq sahələri ilə tənzim olunan ictimai münasibətlərin elementləri daxil edilir.

Kollektiv müqavilənin şərtlərinin mahiyyətinin daha dərindən başa düşülməsi üçün onları müxtəlif əsaslara görə təsnifləşdirmək olar. Məlumdur ki, fərdi əmək müqavilələrinin bütün şərtlərini zəruri və əlavə şərtlərə bölürlər.³ Mülki hüquq elmində müqavilənin məzmununun müəyyənləşdiril-

¹ Трудовое право России. Учебник для вузов. Отв. ред. Р.З. Лившиц, Ю.П. Орловский. М., Норма, 1998, с.87

² Трудовое право России. Учебник для вузов. Отв. ред. Р.З. Лившиц, Ю.П. Орловский. М., Норма, 1998, с.89

³ Расулов М.Б. Индивидуальный трудовой договор (контракт) в действующем трудовом праве Азербайджана. Баку, Ганун, 1998, с.92

məsi üçün mühüm şərtlər, o cümlədən, adi və təsadüfi şərtlər kateqoriyasından istifadə olunur.¹

Belə demək olar ki, fərdi-əmək müqaviləsinin (kontraktın) şərtlərinin təsnifatı mülki-hüquqi müqavilələrə xas olan təsnifata uyğundur. Lakin bu təsnifat kollektiv müqavilələrə tətbiq oluna bilməz. Çünki bağlanmış kollektiv müqavilənin bütün şərtləri hər bir tərəf üçün mühüm hesab olunur. Lakin hər bir konkret şərtə onun əhəmiyyəti baxımından yanaşsaq, kollektiv müqavilənin şərtlərinin bir piramidasını (ierarxiyasını) qurmaq olar. Məlumdur ki, belə piramidada yuxarı mərtəbələr sosial əhəmiyyətli şərtlər olacaq. Bu şərtlər də əməyə görə mükafatlandırma, əmək haqqının indeksasiyası, iş vaxtı və istirahət vaxtının müddəti, işçilərin əməyinin mühafizəsi və s. kimi şərtlərə aid olacaq.

Kollektiv müqavilənin məzmununun hüquqi modeli fərdi əmək müqaviləsinin (kontraktın) modelindən fərqlənir. Fərdi əmək müqaviləsinin modeli sanki çərçivə xarakteri daşıyır: bir tərəfdən, hüquqların müəyyən məcmusu və vəzifələrin müəyyən məcmusuna uyğun gəlir, digər tərəfdən də əksinə. Kollektiv müqavilədə tərəflərin “hüquqlarının simmetriyası” və “vəzifələrinin simmetriyası” özünü göstərmir, çox halda bunlar asimmetriya təşkil edir.

Yuxarıda artıq qeyd etmişdik ki, kollektiv müqavilə tənzimlənməsinin predmetinə dövlət tərəfindən tənzim olunan əmək münasibətlərinin bəzi elementləri daxil edilə bil-

¹ Гражданское право. Учебник. Под ред. А.П.Сергеева, Ю.К.Толстого, М., Проспект, 1997, с.476

məz. “Kollektiv müqavilələr və sazişlər haqqında” RF Qanununa görə kollektiv müqavilənin məzmununu təşkil edən bilən məsələlərin təxmini siyahısı (maddə 13) bizim qanunvericiliklə müəyyən edilmiş şərtlərdən hiss olunacaq dərəcədə fərqlənir (ƏM-in 31 maddə). Belə ki, RF Qanununa görə belə hesab olunur ki, əmək vəzifələrinin yerinə yetirilməsi zamanı işçiyə dəymiş ziyanın ödənilməsi məsələsi əmək qanunvericiliyi ilə tənzim olunduğundan, kollektiv müqavilənin tərəflərinin müzakirə predmetinə çevrilə bilməz. İntizam və maddi məsuliyyət tədbirlərinin tətbiqi qaydası ilə bağlı olan məsələlər də analoji qaydada həll olunur. RF Qanununda əmək kollektivinin tətıl keçirmək hüququnun realizəsi ilə bağlı məsələ bir qədər maraqlı həll olunmuşdur. RF Qanununun 13-cü maddəsində tövsiyə olunur ki, tərəflərin qarşılıqlı razılığı əsasında tətıl keçirməmək öhdəliyi müqaviləyə daxil edilsin. Bizim fikrimizcə, bu norma düzgün ifadə olunmamışdır. Aydındır ki, əmək müqaviləsinin şərtləri işəgötürən tərəfindən yerinə yetirilirsə, tətilin keçirilməsinə ehtiyac olmur. Fikrimizcə, bizim qanunvericilik belə bir şərti istisna etməkdə haqlıdır. Lakin təcrübədə belə bəndlərin kollektiv müqaviləyə daxil edilməsi halları məlumdur. Belə ki, 5 sentyabr 1997-ci ildə “Azərneftkimyamaş” Dövlət Şirkəti ilə metallurgiya işçilərinin həmkarlar ittifaqları Federasiyası arasında bağlanmış kollektiv sazişin IX bölməsində (“tərəflərin sazişlərin icrasına görə məsuliyyəti və nəzarəti”) göstərilir ki, həmkarlar ittifaqının sahə komitəsi və ya işçilərin nümayəndəli orqanı sazişin şərtləri yerinə ye-

tirildiyi hallarda tətillərin təşkil edilməsindən və keçirilməsindən imtina edir. 8 aprel 1999-cu ildə AR NK ilə AHİK arasında bağlanan Baş kollektiv sazişdə də tətillərdən imtina edilməsi məsələsi analoji qaydada həll olunmuşdur. Sazişin 3.12-ci bəndində nəzərdə tutulur ki, “Baş kollektiv sazişin” qüvvədə olduğu müddət ərzində onun şərtləri yerinə yetirilirsə, həmkarlar ittifaqları tətillərdən imtina edir.

Belə hesab edirik ki, kollektiv müqavilənin məzmununa onun şərtlərindən biri kimi həmkarlar ittifaqı təşkilatının tətillərin təşkilindən və keçirilməsindən imtina etməsi barədə şərtin daxil edilməsi mövcud qanunvericiliyə və hər şeydən əvvəl, AR Konstitusiyasına ziddir. AR Konstitusiyasının 36-cı maddəsində deyilir ki, “hər bir şəxsin təkbaşına və ya başqaları ilə birlikdə tətillərin təkil etmək hüququ vardır”. Həmin konstitusion normanın II hissəsində deyilir ki, tətillərin hüququ yalnız qanunla nəzərdə tutulmuş hallarda məhdudlaşdırıla bilər.

Bu hallar AR ƏM-in 280-cı maddəsində sadalanmışdır:

1) İşçilərin tətillərin hüququ hərbi və ya fəvqəladə vəziyyət şəraitində məhdudlaşdırıla bilər.

2) Dövlətin sosial-iqtisadi siyasətinin aparılmasının ümumi prinsiplərinin razılaşdırılması ilə bağlı hallardan başqa siyasi məqsədlər güdən tətillərə yol verilmir. Belə hesab edirik ki, kollektiv müqavilənin bəndlərindən biri kimi tətillərdən imtina edilməsinin nəzərdə tutulması kollektiv müqavilənin tərkiblərindən biri kimi həmkarlar ittifaqının mövqeyini zəiflədir. Tətillər maddəli işçilər kollektivinin öz

hüquq və maraqları uğrunda mübarizəsinin radikal və əsas "silahıdır". Bu vasitənin tətbiq edilməsi yalnız son hallarda bütün digər qanuni vasitələr və əmək qanunvericiliyi ilə nəzərdə tutulmuş bütün barışdırıcı prosedurlar heç bir nəticə vermədikdə zəruridir.

"Kollektiv müqavilələr və sazişlər haqqında" RF Qanununda digər maraqlı bir cəhət ondan ibarətdir ki, istehsal xarakterli, yəni istehsal proqramları və buna bənzər digər məsələlər kollektiv müqavilələrdə öhdəlik münasibətlərinin predmeti ola bilməz. Başqa sözlə, əməyin texniki təşkili məsələləri istehsal prosesinin və əmək prosesinin mühüm tərəflərini təşkil etməsinə baxmayaraq, kollektiv müqavilənin fəaliyyət sahəsinə daxil deyildir. Belə ki, kollektiv müqavilələrlə yalnız sosial-əmək münasibətləri tənzim olunur: Bununla əlaqədar olaraq, qeyd etmək lazımdır ki, müəssir kollektiv müqavilələrdə istehsal planlarının yerinə yetirilməsi kimi tərəflərin qarşılıqlı birgə öhdəliklərini müəyyən edən bəndlər, müddəalar nəzərdə tutulmamalıdır.

Kollektiv müqavilənin strukturunu mürəkkəb və çoxaspektlidir. Adətən, kollektiv müqavilə ümumi və ya giriş hissəsindən (preambula), əsas hissədən, nəticədən və əlavələrdən ibarət olur. Rusiya hüquqşünas alimləri kollektiv müqavilənin bütün şərtlərini aşağıdakı beş qrupda qruplaşdırırlar: bura, hər şeydən əvvəl, əməyin mühüm şərtlərini tənzim edən norma və öhdəliklər daxildir: əməyin ödənilməsi, iş vaxtının və istirahət vaxtının müddəti, əməyin mühafizəsi, ayrı-ayrı kateqoriya işçilər üçün güzəştlər və s.

II qrupa əməklə sıx bağlı olan münasibətləri tənzim edən norma və öhdəliklər daxildir. Burada xüsusən son dövrlərdə mühüm əhəmiyyət kəsb edən işçilərin məşğulluğunun təmin edilməsi üzrə öhdəliklər və ya onlara müəssisədən sərbəstləşdirilərkən xüsusi güzəştlərin müəyyən edilməsi, digər ixtisasa yiyələnmələri üçün imkanlar yaradılması və s.

III qrupa işçilərə sosial xidməti tənzim edən normalar daxildir. Bura aid edilə bilər: nəqliyyat xərclərinin kompensasiyası, yaşayış sahəsi ilə təmin etmə və s.

IV qrupu işgötürənin öhdəlikləri və işçilərin sosial təminatına və tibbi sığortasına aid olan normalar təşkil edir. Baxmayaraq ki, bu münasibətlər sosial təminat hüququnun predmetini təşkil edir, onlar əmək fəaliyyəti ilə bağlıdır. Buna görə də kollektiv müqavilə tənzimlənməsinin subyektləri işçilərin pensiya və müavinətlərlə bağlı təminatı sahəsində mövcud qanunvericiliklə nəzərdə tutulduqda daha güzəştli şərtlər müəyyən etmək hüququna malikdirlər.

V qrupu - kollektiv müqaviləyə əlavə və dəyişikliklər edilməsi ilə bağlı; müqavilənin yerinə yetirilməsinə nəzarətin həyata keçirilməsi qaydası və müddətləri ilə bağlı olan məsələlər, habelə həmkarlar ittifaqı orqanlarının və işçilərin digər nümayəndəli orqanlarının normal fəaliyyətinin təmin edilməsi üzrə öhdəliklər təşkil edir.

Professor L.A.Sirovatskaya kollektiv müqavilənin şərtlərini onların xarakterinə görə dörd qrupa ayırır:

1) normativ - yəni lokal əhəmiyyətli hüquq normaları xarakteri daşıyan şərtlər (onlar kollektiv müqavilənin fəaliyyət müddəti ərzində qüvvədə olur).

2) konkret öhdəlikləri nəzərdə tutan məcburi şərtlər (bu şərtlər hüquqi xarakter daşımır və yerinə yetirildikdən sonra xitam olunur).

3) informasiya öhdəlikləri (qəbul edilmiş və artıq qüvvədə olan hüquqi aktların məzmunu haqqında məlumatlar)

4) təşkilati şərtlər (kollektiv müqavilənin bağlanması və xitamı qaydasının tənzim edilməsi ilə bağlı olan şərtlər).¹

Alimlər kollektiv müqavilənin şərtlərini xarakterinə və hüquqi qüvvəsinə görə üç növə bölürlər: normativ, məcburi və informasiya. Normativ şərtlərin spesifikliyi ondan ibarətdir ki, birincisi, onlar kollektiv müqavilə ilə nəzərdə tutulan hüquq və vəzifələrin yaranmasını şərtləndirən faktiki halları müəyyən edir. (Məsələn, dərəcələrarası fərqlərin ödənilməsi əsasları); ikincisi, bu şərtlər müvafiq müəssisədə işləyən qeyri-müəyyən şəxslər dairəsinə ünvanlanmışdır, yəni bütün əmək kollektivinə şamil edilir (həmkarlar ittifaqına üzvlükdən asılı olmayaraq); üçüncüsü, onlar kollektiv müqavilənin qüvvədə olduğu bütün müddət ərzində qüvvədə olur.

Respublikamızın bazar iqtisadiyyatına keçməsi ilə əlaqədar olaraq, normativ müddəaların sayı əvvəllər kollektiv müqavilələrdə geniş yer tutan məcburi şərtlərlə birincinin xeyrinə xeyli dəyişmişdir. Bu, sosial əmək münasibətlərinin tənzimindən lokal-müqavilə tənzimləməsinə keçidlə şərtlənən qanunauyğunluqdur. Normativ müddəalar üç qrup hü-

¹ Сыроватская Л.А. Трудовое право. Учебник. М., Юристь, 1998, с.112

quqi məsələnin həllinə yönəlmişdir: a) qanunvericiliklə bir-başa olaraq məsələnin həllinin kollektiv müqavilə qaydası nəzərdə tutulduqda; b) qanunvericilikdə boşluq olduqda və məsələnin kollektiv müqavilə yolu ilə həlli hüququn ümumi prinsiplərinə və qanunvericiliyə zidd olmazsa; v) qanunvericiliyin ümumi müddəaları müvafiq təşkilatın (struktur bölməsinin) xüsusiyyətlərinə görə dəqiqləşdirildiyi (konkretləşdirildiyi) hallarda.

Bəzən kollektiv müqavilənin normativ şərtlərini onların müəyyən edilməsi qaydasından asılı olaraq, iki növə ayırırlar: a) mövcud qanunvericiliyin normalarını təsbit edən normativ müddəalar (şərtlər) b) kollektiv müqavilənin tərəflərinin özlərinin müstəqil olaraq müəyyən etdikləri şərtlər (müddəalar). Bizim fikrimizə, məhz kollektiv müqavilənin tərəflərinin müstəqil olaraq müəyyən etdikləri normativ müddəalara görə kollektiv müqavilə son vaxtlar sırf demokratik xarakterli ikitərəfli hüquqi akt rolunu oynamağa başlayıb və bu aktda tərəflərin qarşılıqlı iradəsi, hüquq yaradıcı proses özünün tam əksini tapmaqdadır.

Kollektiv müqavilənin ikinci struktur qrupunu məcburi, öhdəlik xarakterli şərtlər (müddəalar) təşkil edir. Onların spesifikasiyi bundan ibarətdir ki, bu normalar qeyri-normativ tipli konkret öhdəlikləri ifadə edir və adətən, müəyyən hərəkətlərin (tədbirlərin) yerinə yetirilməsi ilə onlara xitam verilir.

Kollektiv müqavilə şərtlərinin III qrupunu isə informasiya xarakterli şərtlər təşkil edir.

Kollektiv müqaviləyə adətən tərəflərin özlərinin hazırlamadığı, lakin bilavasitə əmək məcəlləsindən, daha yüksək səviyyəli sosial-tərəfdəliq aktlarından götürülən normativ xarakterli müddəalar da daxil edilir. Məsələn, AR ƏM-in 158-ci maddəsinə görə, əməyin ödənilməsi sistemi, tarif dərəcələri (vəzifə okladı), onlara əlavələr, mükafatlar, digər həvəsləndirici ödəmələr kollektiv müqavilələrlə müəyyən edilir. Beləliklə, əməyin ödənilməsi sistemlərinin növləri müəssisədə kollektiv müqavilədə təsbit olunur. AR ƏM-in 148-ci maddəsində göstərilir ki, əmək normalarının tətbiqi, dəyişdirilməsi və onlara yenidən baxılması kollektiv müqavilə ilə müəyyən edilir, kollektiv müqavilə bağlanmadıqda isə, həmkarlar ittifaqı ilə razılaşdırma əsasında işəgötürənlər tərəfindən həyata keçirilir. Normal əmək şəraitindən kənara çıxmaqla əmək funksiyalarını yerinə yetirən işçiyə işəgötürən əlavə haqq verməlidir ki, onun da məbləği kollektiv müqavilə ilə müəyyən edilir. Bakı şəhərinin nisbətən iri müəssisələrində bağlanan kollektiv müqavilələrin məzmununun təhlili və ümumiləşdirilməsi də bu qanunauyğunluğu təsdiq edir. Kollektiv müqavilələrin hər birində əməyin mükafatlandırılması məsələlərinə həsr olunan xüsusi bölmələr nəzərdə tutulmuşdur (əməyin ödənilməsinin forma və sistemləri, mükafatlandırma, tarif dərəcələrinin məbləğləri, həvəsləndirici fondlar, əlavələr və s. ilə bağlı məsələlər). Hər bir müqaviləyə əlavələr edilmişdir. Bunlarda həmin müəssisəyə münasibətdə əməyin ödənilməsi ilə bağlı olan bütün məsələlər konkretləşdirilmişdir.

Bakı alüminium tökmə zavodunun kollektiv müqaviləsində əmək intizamını möhkəmləndirmək məqsədilə müqaviləni bağlamaqdan məhrum etmə kimi xarakterli tədbirlər nəzərdə tutulmuşdur:

1) işə gecikmə və ya işi vaxtından əvvəl tərk etmə - 25%;

2) hər bir proqul üçün - 50%;

3) əmrlə elan edilmiş xəbərdarlığa görə 5%;

4) əmrlə elan edilmiş töhmətə görə - 15%;

5) şiddətli töhmətə görə - 25%;

6) zavodun ərazisinə spirtli içkilərin gətirilməsinə və ya işə sərxoş vəziyyətdə gəlməyə görə - 100%;

7) zavodun mülkiyyətinin oğurlanmasına görə - 100%;

8) texniki təhlükəsizlik qaydalarının pozulmasına görə - 100%;

9) qəza vəziyyəti yaratmağa görə - 100%.¹

Qeyd etmək lazımdır ki, kollektiv müqavilələrdə AR ƏM-in ayrı-ayrı bölmələrinin və hüquqi institutlarının bir çox normaları konkretləşdirilə bilər. Məsələn, "Azərzərgərsənaye" İstehsalat Birliyinin 1997-ci ildə qəbul edilmiş kollektiv müqaviləsində ƏM-in əmək haqqının ödənilməsi müddəti haqqında norma (172-ci maddə) konkretləşdirilmiş, avansın, son haqq-hesab sənədinin verilməsinin qrafiki müəyyən edilmiş və təsdiq olunmuş ştat cədvəlinə uyğun olaraq rəhbərlərin, mütəxəssislərin və qulluqçuların konkret okladları təsbit olunmuşdur.²

¹ Bakı alüminium tökmə zavodunun kollektiv müqaviləsi. Bakı alüminium tökmə zavodunun arxivi

² "Azərzərgərsənaye" İstehsalat Birliyinin kollektiv müqaviləsi. "Azərzərgərsənaye" İstehsalat Birliyinin arxivi

Mövcud əmək qanunvericiliyinin normalarını kollektiv müqaviləyə daxil edərkən, onun məzmununu həddən artıq yükləməmək üçün bu normaları düzgün seçmək lazımdır və ona qanunvericiliklə birbaşa nəzərdə tutulan normalar daxil edilməlidir.

Bakı şəhərinin iri müəssisələrində bağlanmış kollektiv müqavilələrin təhlili zamanı aydın oldu ki, bu müqavilələrin hər birində bu və ya digər səbəbdən işdən azad edilən işçilərin işə düzəldilməsi, yəni məşğulluğu ilə bağlı bölmələrə də rast gəlmək olur. Məsələn, müəssisə ləğv olunarkən və ya işçilərin sayı və ştatları ixtisar edilərkən əmək müqaviləsinə xitam verilməsi zamanı (AR ƏM., maddə 70, bənd "a" və "b") daha yüksək təminatlar (adi, ümumi halla müqayisədə) müəyyən edilmişdir. Həmin kollektiv müqavilənin "İşçilərin məşğulluğu, peşə hazırlığı; ixtisasartırma və kadrların yenidən hazırlığı" adlı IV fəslində belə mühüm sosial-iqtisadi problemin həllinə kömək edə biləcək kompleks tədbirlər sistemi müəyyən edilmişdir. Məsələn, aşağıdakı şəxslər işdən çıxarılarəkən, onlar üçün daha yüksək təminatlar (daha yüksək xəbərdarlıq müddətləri) müəyyən olunmuşdur:

- 1) pensiya yaşına çatmağa iki ildən çox vaxt qalmayıbsa,
- 2) Qarabağda və Qarabağın sərhəd zonalarındakı döyüşlərdə iştirak etmiş şəxslərə;
- 3) müəssisədə 10 ildən çox müddətə işləmiş şəxslərə.

AR ƏM-in 70-ci maddəsində sadalanan əsaslara görə işdən çıxarılmış işçilərə müəssisənin hesabına müavinətlər ödənilir, çoxuşaqlı işçilərə maddi yardım göstərilir.

Kollektiv müqavilələrdə işçilərin sosial xidmətinə və əlavə güzəştlərə mühüm yer ayrılır. “Metallurgiya” Dövlət Şirkətinin 3 il müddətinə (1997-2000) bağlanmış kollektiv müqaviləsinin “Sağlamlığın mühafizəsi, sosial təminatlar və güzəştlər” adlı V fəslində göstərilir ki, işəgötürən hər il sanatoriya və istirahət evlərinə putyovka əldə etmək üçün 500.000 manat ayırır və putyovkanın dəyərinin 80%-i Şirkət tərəfindən ödənilir. 3 yaşına qədər uşaqlara qulluq etməyə görə məzuniyyətdə olan qadınlara hər ay müavinət kimi 50000 manat ödənilir.

Bakı alüminium tökmə zavodunun kollektiv müqaviləsinin “Sosial məzuniyyətlər” adlı bölməsində müəyyən edilmişdir ki, tənha valideynlərə əlavə ödənişli məzuniyyətlər verilir: 1 uşaq üçün 2 gün; 2 uşaq üçün - 3 gün; 3 uşaq üçün - 4 gün. Belə məzuniyyətlər hər il uşağın 12 yaşı tamam olana qədər verilir.¹

İstisnasız olaraq demək olar ki, bütün kollektiv müqavilələrdə dövlət mülkiyyəti obyektlərinin özəlləşdirilməsinin bir sıra aspektlərini müəyyən edən müddəalar struktur baxımından mühüm yer tutur.

“Metallurgiya” Dövlət Şirkətinin kollektiv müqaviləsində deyilir ki, “əmək kollektivinin maraqlarının tam nəzərə alınması məqsədilə müəssisənin özəlləşdirilməsi hallarında tərəflər özəlləşdirmə komissiyasının tərkibinə həmkarlar ittifaqının nümayəndələrinin daxil edilməsini zəruri he-

¹ Bakı alüminium tökmə zavodunun kollektiv müqaviləsi. Bakı alüminium tökmə zavodunun arxivi

sab edirlər”.¹

Bir sıra kollektiv müqavilələrə, əənəvi olaraq, aşağıdakı məsələləri əhatə edən bölmələr daxil edilir: iş vaxtı və istirahət vaxtı üzrə (əməyin rejimi, məzuniyyətlərin cədvəli və s.), əməyin mühafizəsi üzrə (zərərli və ağır əmək şəraiti olan iş yerlərinin siyahısı və s.) və s. Bəzi kollektiv müqavilələrdə əmək mübahisələrinin həlli qaydasını müəyyən edən xüsusi bölmələr nəzərdə tutulur. Bura müəssisədə əmək mübahisələrinə baxan orqanın yaradılması, onun iş reqlamenti və s. məsələlər daxil edilir. Kollektiv müqavilələrdə, adətən, həmkarlar ittifaqı komitələrinin fəaliyyətinin şərtlərini təmin edən və onları müəyyən edən ayrıca bölmələr olur. “Azərzərgərsənaye” istehsalat birliyinin kollektiv müqaviləsinin VIII fəslində göstərilir ki, işgötürən həmkarlar ittifaqının normal fəaliyyətini təmin etmək üçün onlara əvəzsiz qaydada ayrıca otaq verir, rabitə vasitələri ilə təmin edir və s.²

Bəzən müasir dövrdə bağlanmış kollektiv müqavilələr təcrübəsində elə müddəalara rast gəlinir ki, bunlar məzmununa görə geniş yayılmayan müddəalardır. Məsələn, Bakı alüminium tökmə zavodunun kollektiv müqaviləsinə obyektiv səbəblərə görə zavod tərəfindən istifadə olunmayan əmlakın (əsas fondların) icarəyə verilməsi qaydasını müəy-

¹ “Metallurgiya” Dövlət Şirkətinin 1995, 1996, 1997, 1998, 1999-cu illər üçün kollektiv müqaviləsi. “Metallurgiya” Dövlət Şirkətinin arxivi

² “Azərzərgərsənaye” İstehsalat Birliyinin kollektiv müqaviləsi. “Azərzərgərsənaye” İstehsalat Birliyinin arxivi

yön edən ayrıca fəsil daxil edilmişdir. Belə orijinal müddəalara (bəndlərə, bölmələrə) bir sıra kollektiv müqavilələrdə rast gəlmək olar. Məsələn, işçilərə mənzil almaq və ya yaşayış sahəsini tikmək üçün faizsiz, həm də uzun müddətli kreditlər verilir; əmək qabiliyyətini müəssisənin (zavodun) təqsiri üzündən itirən işçilərə 150.000 manat məbləğində birdəfəlik müavinət ödənilir; əgər işçi istehsalatda aldığı xəsarət nəticəsində vəfat edərsə, onun ailəsinə işçinin altı aylıq əmək haqqı məbləğində müavinət ödənilir.

Təhlil etdiyimiz kollektiv müqavilələrin çoxunun strukturunda yekun bölmələri və ya fəsilləri verilir. Burada, əsasən, müqavilədə müəyyən edilmiş müddələrin realizə mexanizmi, müqavilənin icrası üzərində nəzarətin təşkili məsələləri, müqaviləyə yenidən baxılması məsələləri, məsuliyyət haqqında normalar və s. nəzərdə tutulur.

Müasir kollektiv müqavilə təcrübəsinin bəzi zəif, neqativ tərəflərinə diqqət yetirək. Belə qüsurlar həm ümumi, həm də xüsusi xarakterdə ola bilər. Ümumi çatışmazlıqlara kollektiv müqavilələrin ayrı-ayrı müddələrinin deklarativ xarakter daşmasını, konkretliyin, müəyyənliyin olmamasını və s. aid etmək olar.

Ümumi xarakterli digər bir ciddi qüsurlar hələ sovet dövründən kök salmış belə bir qaydadan ibarətdir ki, çox hallarda qüvvədə olan aktların normalarının məzmununu təkrar olunur, bəzən isə ƏM-in normalarından da bu cür istifadə olunur. Bəzi hallarda isə əksinə, kollektiv müqavilənin məzmununa mövcud əmək qanunvericiliyinə birbaşa zidd

olan müddəalar daxil edilir. Məsələn, Bakı alüminium tökmə zavodunun məhsulun öyrənilməsi dövründə müdiriyyət əmək haqqını zavodun maliyyə vəziyyətindən asılı olaraq ödəyə bilər. Başqa sözlə, müdiriyyət bu zavodun işçilərinə əmək haqqını ödəməyə bilər. Belə bir kollektiv müqavilə təcrübəsi qanunsuzdur. Kollektiv müqavilənin bu normasında AR Konstitusiyasının 35-ci maddəsinin altıncı hissəsinin müddəaları və AR ƏM-in normaları pozulmuşdur. AR ƏM-in 172-ci maddəsinə görə, əmək haqqı işçilərə vaxtında və ayda iki dəfə verilməlidir. “Metallurgiya” Dövlət Şirkətinin kollektiv müqaviləsində belə bir bənd nəzərdə tutulmuşdur:

“Hər bir işçi müəssisədə əmək şəraitinin yaxşılaşdırılması üçün il ərzində iş vaxtından artıq iyirmi dörd saat işləməlidir”. Kollektiv müqavilənin belə müddəasını mövcud qanunvericilik qaydalarını açıq şəkildə pozmaqla işdən əlavə vaxtların müddətinin gizli şəkildə uzadılması vasitəsi kimi qiymətləndirmək olar. Bəzi kollektiv müqavilələrdə əmək intizamının pozulmasına görə cərimələrin gizli formaları tətbiq edilir: məsələn, gecikməyə görə, işdən vaxtından tez getməyə görə, proqula görə və s.

Bu cür müqavilə təcrübəsi bizim əmək qanunvericiliyinin əsas prinsiplərindən birinə və ƏM-in 24-cü maddəsində təsbit olunmuş mövcud qanunvericiliyə münasibətdə “işçilərin vəziyyətini pisləşdirən müddəaları nəzərdə tutan kollektiv müqavilənin şərtlərinin etibarsızlığını müəyyən edən prinsiplərə” ziddir.

Hələ ki, əmək kollektivlərinin işçilərin sosial təminatı və tibbi sığorta sahəsində səlahiyyətləri zəif realizə olunur (bəzən isə, ümumiyyətlə, olunmur). Kollektiv müqavilənin tərəfləri öz işçilərinin pensiya və mövcud qanunvericiliklə, o cümlədən, pensiya qanunvericiliyi ilə müqayisədə daha yüksək məbləğli müavinətlərin veriləcəyini də nəzərdə tuta bilər. Kollektiv müqavilə tənzimlənməsinin mühüm funksiyalarından biri kimi, fikrimizcə, əmək hüququnda boşluq probleminin həllini göstərmək olar. Biz bu məsələnin tədqiqi nəticəsində belə bir qənaətə gəlirik ki, qüvvədə olan qanunvericiliklə tərəflərə verilən imkanlardan, hələ ki, tam həcmdə istifadə olunmur. Boşluqların doldurulması və həm fərdi əmək, həm də kollektiv əmək münasibətlərinin tənzim olunmayan aspektlərinin dəqiq nizamə salınması əmək kollektivlərində əlverişli mənəvi-psixoloji mühit yaradardı.

Direktiv tənzimətməyə əks olaraq, lokal tənzimətmə tərəflərin azadlığına əsaslanır və tərəflərin qarşılıqlı razılığı əsasında əməyin şərtlərinin, sosial güzəştlərin müəyyən edilməsinə imkan verir. Bu tənzimətmə metodu mərkəzləşdirilmiş dövlət tənzimətməsi ilə tam ziddiyyət təşkil edir.

Kollektiv müqavilələrin məzmununun müxtəlifliyi və zənginliyi dəqiq və hər bir müzdlu işçiyə aydın olan prinsiplər, müddəalar əsasında qurulmalıdır. Əgər tərəflər arasında həqiqi sosial tərəfdaşlıq münasibətləri mövcuddursa, buna nail oluna bilər. Bizim fikrimizcə, kollektiv müqavilənin real məzmunu təkcə onun tərəflərinin AR Konstitusiyası, ƏM ilə müəyyən edilmiş prinsiplər əsasında fəaliyyət göstərməsi ilə deyil, həm də qüvvələrin faktiki uyğunluğu ilə də izah olunur. Hesab edirik ki, M.B.Rəsulov tərəfindən əmək mü-

qaviləsi (kontraktı) tərəflərinin qüvvələr balansı və maraqlar balansı nəzəriyyəsi kollektiv müqavilələrə münasibətdə də bütövlükdə tətbiq oluna bilər.¹

Əlbəttə, əmək qanunvericiliyi işəgötürənin “iqtisadi qüvvəsini” sivil münasibətlər çərçivəsinə salır, lakin işəgötürənin “özbaşınalığını”, bəzən isə “sərhədsizliyini” həтта qanunun müddəaları da aradan qaldıra bilmir.

3.5. Kollektiv müqavilənin realizə mexanizmi

Əmək hüququ elmində kollektiv müqavilənin realizəsi dedikdə, onun şərtlərinin praktik olaraq həyata keçirilməsi, yəni onun məzmununu təşkil edən kompleks həyatı məsələlərin faktik icrası başa düşülür. Alimlər bəzən kollektiv müqavilənin şərtlərinin realizəsi prosesinə anlayış vermək üçün digər terminologiyadan da istifadə edirlər. Belə ki, Y.P.Orlovski yazır ki, kollektiv müqavilələr haqqında qanunvericiliyin səmərəli tətbiqi məqsədlə onun icrasının xüsusi mexanizmi nəzərdə tutulur. Müəllifin fikrincə, belə mexanizm kollektiv müqavilənin icrasına nəzarət və kollektiv müqavilələr haqqında qanunvericiliyin pozulmasına görə məsuliyyət məsələlərini əhatə edir.² Yuxarıda göstərilən yanaşmalarda məna baxımından o qədər böyük fərq yoxdur. Buna görə də biz onları eynimənalı yanaşma kimi

¹ Расулов М.Б. Индивидуальный трудовой договор (контракт) в действующем трудовом праве Азербайджана. Баку, Ганун, 1998, с.51

² Орловский Ю.П. Трудовое право России. М., издательство Российского открытого Университета, 1995, с.35

nəzərdən keçirəcəyik. Aşağıdakı iki anlayışın fərqləndirilməsi, fikrimizcə, daha aktualdır: kollektiv müqavilə hüququnun realizəsi və onun şərtlərinin realizəsi (icrası). Muzdlu işçilər kollektivinin kollektiv müqavilə bağlamaq hüququnun realizəsi dedikdə, hər şeydən əvvəl, kollektiv müqavilənin Əmək Məcəlləsi ilə təsbit olunmuş bağlanması qaydası, prinsipləri, tərəflərin səlahiyyətlərinin formaları, bütün danışıqlar prosesi, yəni bilavasitə kollektiv müqavilə bağlamaq hüququnun realizəsinə yönələn prosessual (prosedur) normaların məcmusu başa düşülməlidir.

Artıq bağlanmış, yəni hüquqi qüvvə əldə etmiş kollektiv müqavilələrin realizəsi (icrası) məsələsinə qayıdaq. Bu aspektdən kollektiv müqaviləyə tək cə hüququn mənbəyi kimi yox, həm də hüquqtətbiqedici akt kimi yanaşmaq olar. Beləliklə, kollektiv müqavilələrin hüquqi tətbiqi ikili xarakter daşıyır.

Kollektiv müqavilənin şərtlərinin real icrasının əhəmiyyəti son dərəcə böyükdür. Belə ki, o, bütövlükdə əmək kollektivinin daxilində əlverişli mənəvi-psixoloji mühit, hər bir işçidə sabahkı günə inam, ailədə yaxşı maddi vəziyyət yaradır, tətillər və ya öz vəziyyətlərindən narazı olan bir qrup işçinin qanunsuz hərəkətləri kimi sosial münafişələr yaratmır, kollektiv müqavilənin tərəfləri arasında sosial tərəfdaşlıq münasibətlərinin gələcək perspektivləri üçün imkanlar açır.

Respublikamızın qüvvədə olan əmək qanunvericiliyi kollektiv müqavilənin qüvvədə olma müddətini nəzərdə tutur. Belə ki, AR ƏM-in 32-ci maddəsinə görə kollektiv müqavilə imzalandığı gündən və ya müqavilədə göstərilən gün-

dən qüvvəyə minir və bir ildən üç ilədək müddətə qüvvədə olur. Həmin müddət bitdikdən sonra isə kollektiv müqavilə tərəfləri yeni kollektiv müqavilə bağlayana və ya əvvəllər bağlanmış kollektiv müqaviləyə əlavə və dəyişikliklər edilənə qədər qüvvədə qalmaqda davam edir.

Qanunun bu müddəəsi çox böyük praktik əhəmiyyətə malik olub, hüquqi boşluğu istisna edir.

Əmək kollektivi üçün AR ƏM-in 33-cü maddəsi ilə müəyyən edilən və kollektiv müqavilənin qüvvədə olduğu müddət ərzində tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə ona əlavə və dəyişikliklərin edilməsinə imkan verən müddəanın nəzərdə tutulması mühüm əhəmiyyət kəsb edir. Yuxarıdakı norma-nın mənasına görə kollektiv müqavilənin məzmununa əlavə və dəyişikliklərin edilməsi təşəbbüsü ilə tərəflərdən hər biri çıxış edə bilər. Belə bir təşəbbüsü irəli sürməyi şərtləndirən hallar obyektiv xarakterli səbəblərlə bağlı olmalıdır. Yəni ehtiva hallarla bağlı olmalıdır ki, onlar bu və ya digər tərəfin maraqlarına mühüm dərəcədə toxunmuş olsun. Lakin hətta təşkilati struktur tədbirlərinin həyata keçirilməsi (tərkibin, idarəetmə orqanının adının dəyişdirilməsi və s.) hallarında, müəssisədə həmkarlar ittifaqının fəaliyyətinə xitam verildiyi hallarda kollektiv müqavilə öz qüvvəsini saxlayır. Müəssisənin əmlakının mülkiyyətçisi dəyişdiyi hallarda kollektiv müqavilə yalnız üç ay müddətində qüvvədə qalır.

Müəssisə (təşkilat) ləğv olunarkən kollektiv müqavilə ləğvetmənin həyata keçirildiyi bütün müddət ərzində qüvvədə qalır. Nəzərə almaq lazımdır ki, ləğv olunan müəssisəyə qarşı kreditörlərin irəli sürdükləri pretenziyalar onun əmlakının hesabına təmin edilir. Bu halda AR qanunverici-

liyi ilə müəyyən olunmuşdur ki, ilk növbədə işçilərin əmək haqqı ödənilir. Belə bir oxşar müddəa AR-in "Səhmdar cəmiyyəti haqqında" Qanununun 26-cı maddəsində də təsbit olunmuşdur. Həmin maddənin ikinci hissəsində deyilir ki, cəmiyyət ləğv olunarkən, ləğvetmə komissiyası aşağıdakı ardıcılıq və qaydaya əməl etməklə kreditorlarla hesablaşmaları həyata keçirir: əmək haqqının ödənilməsi, daha sonra isə ödənilməli olan borcların siyahısı sadalanır. Lakin AR yeni Mülki Məcəlləsi hüquqi şəxsin ləğvinin və kreditorların tələblərinin təmin edilməsinin fərqli qaydasını müəyyən etmişdir. Belə ki, AR Mülki Məcəlləsinin 62-ci maddəsinə görə, əmək haqqının ödənilməsinə görə hesablaşmalar üçüncü növbədə həyata keçirilir.

Kollektiv müqavilənin və onun sənədlərdə təsbit olunmuş, tərəflərin imzası ilə təsdiqlənmiş şərtlərinin səmərəliliyi kollektiv müqavilənin icrası üzərində nəzarətin kim tərəfindən və necə həyata keçirilməsindən çox asılıdır. Qüvvədə olan əmək qanunvericiliyinin icrası üzərində ümumi nəzarəti prokurorluq orqanları və müəyyən edilmiş səlahiyyətləri çərçivəsində icra hakimiyyəti orqanları həyata keçirir.

İşçilərin əmək, sosial və iqtisadi hüquq və qanuni maraqlarının təminatı üzərində ictimai nəzarəti həmkarlar ittifaqları həyata keçirir. "Həmkarlar ittifaqları haqqında" AR Qanunu həmkarlar ittifaqlarına işəgötürənlərin və vəzifəli şəxslərin kollektiv müqavilələrin həm normativ, həm də məcburi şərtlərinə riayət etməsinə nəzarət etmək hüququ vermişdir. AR ƏM-in 237-ci maddəsinin beşinci bəndinə uyğun olaraq, həmkarlar ittifaqları əməyin mühafizəsi ilə

bağlı bu məcəllə ilə və digər normativ hüquqi aktlar ilə müəyyən edilmiş norma və qaydalara əməl edilməsi üzərində nəzarəti onların tərkibində fəaliyyət göstərən əmək müfəttişlikləri vasitəsilə həyata keçirir.

Fikrimizcə, kollektiv müqavilənin yerinə yetirilməsinə nəzarətdə onun məzmununun mövcud qanunvericiliyə və o cümlədən, sosial təminat hüququnun, pensiya qanunvericiliyinin əsas norma və müddəalarına uyğunluğunun yoxlanılması mühüm əhəmiyyət kəsb edir.

Kollektiv müqavilənin yerinə yetirilməsi üzərində bilavasitə nəzarəti onun tərəfləri və ya öz səlahiyyətli nümayəndələri vasitəsilə AR Əmək və Əhalinin sosial müdafiəsi nazirliyi həyata keçirir. Hər il (adətən ilin sonunda) və ya bilavasitə kollektiv müqavilənin özündə nəzərdə tutulan digər müddətlərdə kollektiv müqaviləni imzalayan tərəflər ümumi yığıncaqda və ya konfransda əmək kollektivi qarşısında hesabat verirlər. Xüsusi olaraq qeyd etmək lazımdır ki, qanunverici nəzarətin konkret növlərini və formalarını işləyib hazırlamamışdır və bu, demokratik bir haldır. Çünki əmək kollektivinə imkan verilir ki, daha səmərəli hesab etdiyi nəzarət formasını tətbiq etsin. Qanunverici yalnız belə bir mühüm müddəanı nəzərdə tutur ki, nəzarəti həyata keçirən orqanlara həm əmək kollektivi, həm də işəgötürən tərəfindən bütün zəruri məlumat verilməlidir.

Kollektiv müqavilənin şərtlərinin yerinə yetirilməsi üzərində nəzarətin səmərəli mexanizminin yaradılması əmək kollektivinin, onun nümayəndələrinin və işəgötürənlərin əsas vəzifələrindən biridir. Qeyd etmək lazımdır ki, Bakı şəhərinin bir sıra müəssisələrinin kollektiv müqavilələrinin

heç də hamısında kollektiv müqavilənin yerinə yetirilməsi üzərində nəzarətin həyata keçirilməsi ilə bağlı məsələləri nizama salan xüsusi bölmələr nəzərdə tutulmamışdır. Lakin bununla belə, müsbət xarakterli nümunələr də vardır. “Azərzərgərsənaye” istehsalat birliyinin kollektiv müqaviləsində bu məsələyə xüsusi bir IX fəsil həsr olunmuşdur. “Kollektiv müqavilənin icrasına nəzarət” adlanan bu fəsildə tərəflərin əmək kollektivinin yığınağı qarşısında hesabat cədvəli nəzərdə tutulmuşdur. Həmin fəslin dördüncü bəndində qeyd olunur ki, həmkarlar ittifaqı komitəsi kollektiv müqavilənin müddəalarının yerinə yetirilməsinə bürokratik münasibət göstərən vəzifəli şəxsin öz vəzifəsindən kənarlaşdırılması barədə məsələ qaldıra bilər.¹

“Azərneftkimyamaş”da bağlanan kollektiv müqavilədə də “Kollektiv müqavilənin icrasına görə tərəflərin məsuliyyəti və nəzarəti” adlı IX fəsil nəzərdə tutulmuşdur. Burada göstərilir ki, kollektiv müqavilənin şərtlərinin icrası üzərində nəzarəti kollektiv müqavilənin tərəflərinin yaratdığı komissiya həyata keçirir. Kollektiv müqavilənin şərtləri pozulduğu hallarda komissiya yazılı şəkildə kollektiv müqaviləni imzalayan tərəflərə məlumat verir. Tərəflər iki həftədən gec olmayaraq birgə (ikitərəfli) məsləhətləşmələr aparır və onun nəticələri barədə komissiyaya məlumat verir.²

Nəzarətlə yanaşı, tərəflərin öz öhdəliklərini icra etməməsi və ya lazımı qaydada icra etməməsinə görə qanun-

¹ “Azərzərgərsənaye” İstehsalat Birliyinin kollektiv müqaviləsi.

“Azərzərgərsənaye” İstehsalat Birliyinin arxivi

² “Azərneftkimyamaş” Dövlət şirkətinin kollektiv müqaviləsi.

“Azərneftkimyamaş” Dövlət şirkətinin arxivi

vericiliklə müəyyən edilmiş məsuliyyət də kollektiv müqavilənin icrası mexanizmində mühüm əhəmiyyət daşıyır. Qeyd edək ki, “Kollektiv müqavilələr və sazişlər haqqında” AR Qanunu qəbul edilənə qədər (1996-cı il) kollektiv danışıqların aparılması prosedurunun pozulmasına görə hüquqi məsuliyyət nəzərdə tutulmurdu. Həmin qanunun yalnız V fəslində göstərilirdi ki, “kollektiv danışıqların aparılması qaydalarının pozulmasında təqsirkar olan vəzifəli şəxslər inzibati məsuliyyətə cəlb olunurlar”. Sovet dövründə tərəflərin məsuliyyəti yalnız onların öz öhdəliklərinin yerinə yetirilməsində təqsirli olduqları halda yaranırdı. Müdiriyyət üçün intizam məsuliyyəti tətbiq edilirdi (1971-ci il ƏQM-in 266-cı maddəsi), bəzən isə kollektiv müqavilənin pozulmasına görə məsuliyyət tədbiri kimi həmkarlar ittifaqının tələbi ilə işdən çıxarma tətbiq olunurdu (1971-ci il ƏQM-in 44-cü maddəsi). Əvvəllər qüvvədə olan əmək qanunvericiliyinə görə, həmkarlar ittifaqı komitəsinin məsuliyyəti mənəvi-siyasi xarakter daşıyırdı. 1971-ci il ƏQM-in 15-ci maddəsində xüsusi olaraq qeyd olunurdu ki, həmkarlar ittifaqları kollektiv müqavilə üzrə maddi məsuliyyətdən azad olunurlar.

Təəssüf ki, hazırda qüvvədə olan AR ƏM-in kollektiv müqavilə və sazişlərə həsr olunmuş II bölməsində kollektiv müqavilənin şərtlərinin icra olunmamasına və ya lazımı qaydada icra olunmamasına görə kollektiv müqavilənin tərəflərinin məsuliyyətini tənzim edən normalar nəzərdə tutulmamışdır. Yalnız AR ƏM-in 310-cu maddəsində ümumi formada qeyd olunur ki, işəgötürənlər və digər fiziki şəxslər bu məəcəllə ilə və əmək qanunvericiliyi sisteminə daxil olan digər normativ aktlarla müəyyən olunmuş hüquqların po-

zulmasına, onların hər hansı formada məhdudlaşdırılmasına və ya öz hüquqlarından sui-istifadəyə, öhdəliklərin yerinə yetirilməməsinə görə qanunla müəyyən edilmiş qaydada maddi, intizam, inzibati və cinayət məsuliyyəti daşıyırlar.

AR ƏM-in 311-ci maddəsinə görə, əgər işəgötürən bu məcəllənin və digər normativ hüquqi aktların tələblərini pozarsa, onda onun üçün intizam məsuliyyəti yaranır. 312-ci maddəyə görə, əmək qanunvericiliyini pozmuş işəgötürən AR-in yeni İnzibati Xətalər Məcəlləsində (AR İXM) nəzərdə tutulmuş hallarda inzibati məsuliyyətə cəlb olunur. AR İXM-in 55-ci maddəsində nəzərdə tutulmuşdur ki, “işəgötürən tərəfindən iş yerlərində işçilər üçün sağlamlığın mühafizəsi və təhlükəsiz əmək şəraitinin yaradılmasına və ya kollektiv müqavilələrlə nəzərdə tutulmuş tədbirlərin yerinə yetirilməməsinə görə o, əmək haqqının minimum məbləğinin 70 misindən 90 misinə qədər cərimə edilir“. Beləliklə, qeyd etmək olar ki, qüvvədə olan AR ƏM-in II bölməsində kollektiv müqavilə tərəflərinin kollektiv müqavilədə nəzərdə tutulmuş öhdəliklərinin yerinə yetirilməməsinə görə birbaşa məsuliyyətini müəyyən edən norma nəzərdə tutulmamışdır.

Fikrimizcə, bu qüsur kollektiv müqavilənin tərəflərində qeyri-müəyyənlik və hər bir işçi tərəfindən əmək hüququnun normalarının başa düşülməsində müəyyən dərəcədə çətinlik yaradır. Məlum olduğu kimi, əmək qanunvericiliyi məşğul işçilər üçün başa düşülən və qəbul edilən səviyyədə olmalıdır.

“Kollektiv müqavilələr və sazişlər haqqında” AR qanununda bu məsələlər daha uğurlu həll olunmuşdu. “Kollektiv müqavilələr və sazişlər haqqında” AR qanununun 23-

cü maddəsi vəzifəli şəxslərin inzibati məsuliyyətə cəlb olunmasına səbəb ola biləcək üç növ hüquq pozuntusunu fərqləndirməyə imkan verirdi. Birinci növ hüquq pozuntusunun tərkibini işəgötürənin danışıqlarda iştirak etməsindən boyun qaçırması təşkil edirdi. Bu həm də AR ƏM-in 35-ci maddəsinin ikinci hissəsinin pozulması ola bilər: məlumat almış işəgötürən 10 gün ərzində danışıqlara başlamalı və ya o, danışıqların aparılması və layihənin işlənilib hazırlanması üçün komissiyanın yaradılmasından imtina etdiyi hallarda və ya komissiyanın işi üçün normal şərait yaratmaq vəzifəsini yerinə yetirməkdən imtina edərsə və nəhayət, kollektiv danışıqların iştirakçılara AR ƏM-in 27-ci maddəsi ilə nəzərdə tutulmuş təminatları təqdim etməzsə. Həmin maddənin birinci bəndində nəzərdə tutulur ki, kollektiv müqavilənin iştirakçıları kollektiv danışıqların aparıldığı müddətdə il ərzində üç aya qədər orta aylıq əmək haqqı saxlanmaqla əmək funksiyalarının icrasından azad edilir.

Hüquq pozuntusunun ikinci növü kimi kollektiv danışıqların aparılması və kollektiv müqavilənin icrası üzərində nəzarətin həyata keçirilməsi üçün zəruri olan məlumatların işəgötürən tərəfindən təqdim edilməməsi çıxış edir. AR ƏM-in 26-cı maddəsinin dördüncü bəndində deyilir ki, komissiyanın tələbi ilə tərəflər beş gün ərzində kollektiv danışıqların aparılması üçün zəruri olan məlumatları təqdim etməlidirlər.

Və nəhayət, işəgötürən tərəfindən kollektiv müqavilənin şərtlərinin pozulmasına və yerinə yetirilməsinə görə məsuliyyət müəyyən edilir.

“Kollektiv müqavilələr və sazişlər haqqında” AR qa-

nununun 24-cü maddəsi ilə işəgötürənin (müdiriyyətin) inzibati məsuliyyətə cəlb olunması qaydası da nizama salınırdı. Bu kateqoriya işlərə prokurorun və ya kollektiv müqavilənin tərəfinin müraciəti əsasında məhkəmədə baxılırdı.

İşəgötürən intizam məsuliyyətinə o halda cəlb olunur ki, o, AR ƏM-in və ya kollektiv müqavilənin müddəaları da daxil olmaqla, digər aktların normalarını pozmuş olsun. Kollektiv müqavilənin müddələrinin pozulmasına görə intizam təsir tədbirləri AR ƏM-in 186-cı maddəsi ilə nəzərdə tutulmuşdur. Bunlar aşağıdakılardır: 1) töhmət vermək; 2) sonuncu xəbərdarlıqla şiddətli töhmət vermək; 3) kollektiv müqavilələrdə nəzərdə tutulmuşdursa, aylıq əmək haqqının 1/4 məbləğindən çox olmamaq şərti ilə cərimə etmək; 4) əmək müqaviləsini (kontraktını) ləğv etmək.

İşəgötürənin intizam məsuliyyətinə cəlb edilməsi müəssisənin mülkiyyətçisi tərəfindən, əgər müəssisə dövlət mülkiyyət formalı müəssisədirsə, onda müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən həyata keçirilir.

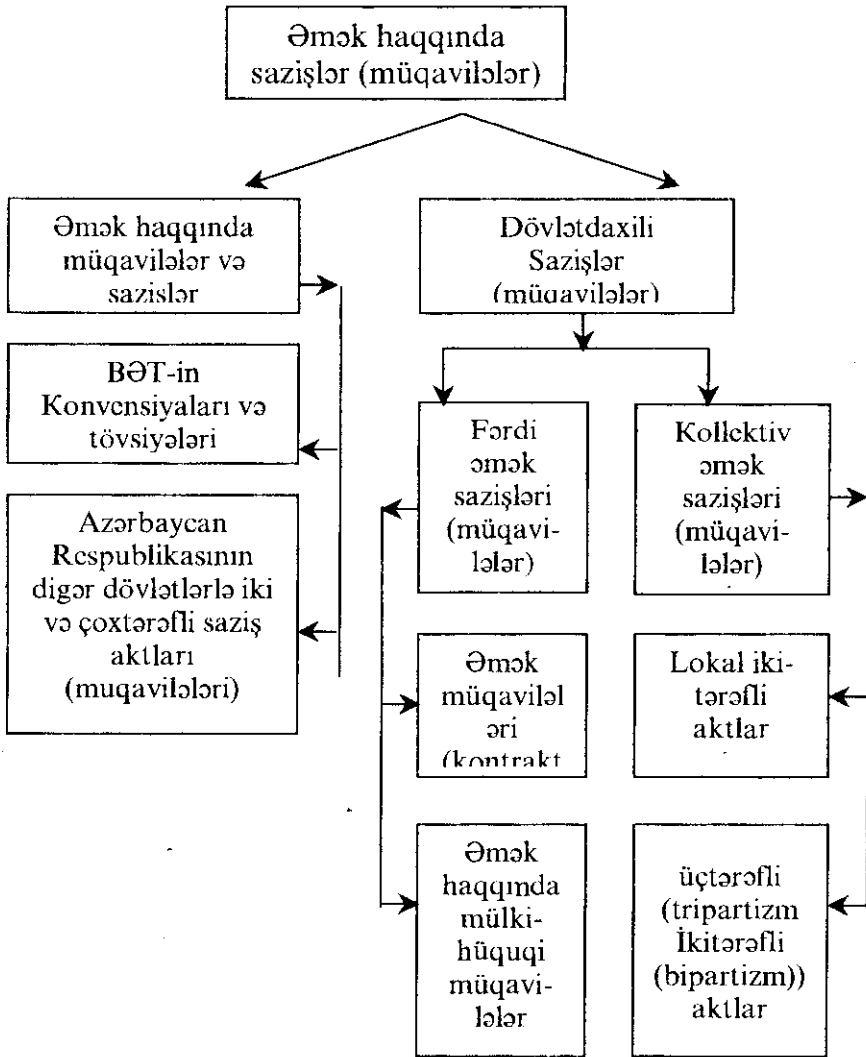
İşəgötürən və müdiriyyətin tərkibinə daxil olan vəzifəli şəxslər cinayət məsuliyyətinə də cəlb oluna bilər. Bu bərdə AR ƏM-in 238-ci maddəsində birbaşa olaraq göstəriş vardır: "İşçilərin iş yerlərində sağlam və təhlükəsiz əməyin mühafizəsi şəraiti təmin edilmədikdə və kollektiv müqavilələrdə nəzərdə tutulan tələblər yerinə yetirilmədikdə, qanunvericiliklə nəzərdə tutulmuş hallarda və qaydada işəgötürən inzibati və cinayət məsuliyyətinə cəlb olunur".

Əgər kollektiv müqavilənin normativ və məcburi öhdəliklərinin yerinə yetirilməməsi həmkarlar ittifaqlarının və onun orqanlarının qanuni fəaliyyətinə kobud şəkildə ma-

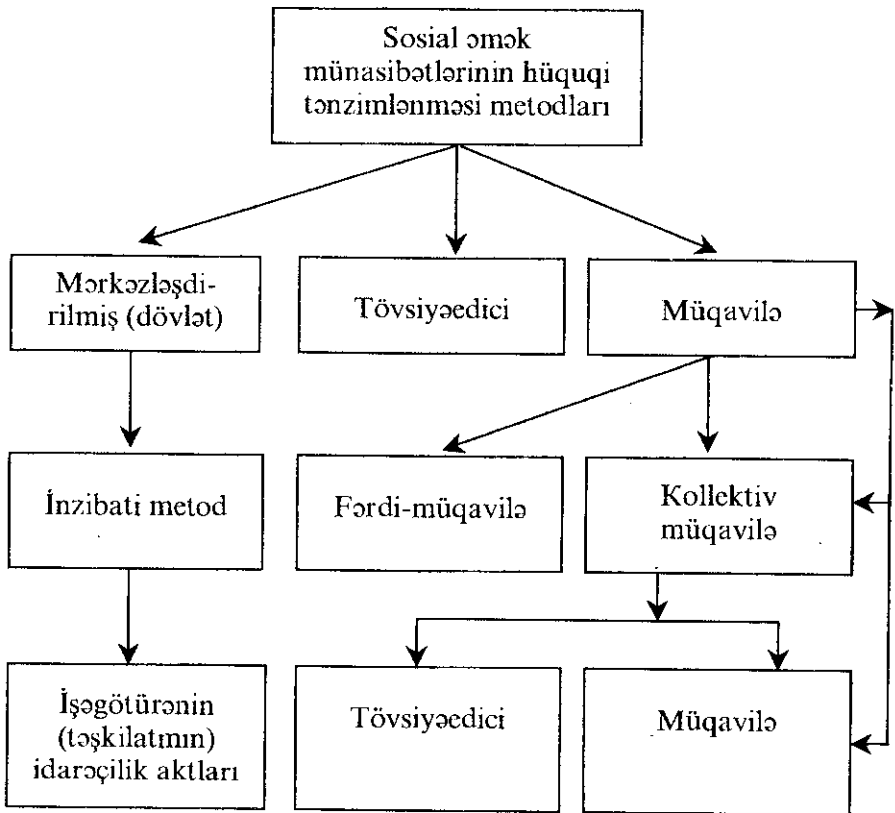
neçilik yaradarsa, onda təqsirli işəgötürən (və ya digər vəzi-
fəli şəxs) AR CM-in 162-ci maddəsi ilə nəzərdə tutulmuş
əsaslarla və qaydada cinayət məsuliyyətinə cəlb olunmalıdır.
İşəgötürən tərəfindən əməyin mühafizəsi üzrə kollektiv mü-
qavilənin məzmununa öhdəlik kimi daxil edilən tədbirlərin
təqsirli yerinə yetirilməməsi nəticəsində istehsalat qəzası baş
verərsə və nəticədə işçinin sağlamlığına ziyan dəyərsə və ya
o həlak olarsa, işəgötürən mövcud qanunvericiliklə nəzərdə
tutulan qaydada maddi məsuliyyət daşımalıdır. Bu norma
AR ƏM-in 194-cü maddəsinə uyğun gəlir. Həmin maddədə
deyilir ki, ziyanın vurulmasında təqsirli olan tərəf cinayət
məsuliyyətinə, intizam və digər məsuliyyətə cəlb olunmasın-
dan asılı olmayaraq, maddi ziyanı ödəməlidir.

Kollektiv müqavilənin digər tərəfi kimi həmkarlar it-
tifaqına və ya əmək kollektivinə münasibətdə qüvvədə olan
qanunvericilik hər hansı hüquqi xarakterli məsuliyyət tədbiri
nəzərdə tutmur. Formalaşmış olan ümumi qaydaya görə,
bu subyektlər bütövlükdə həmkarlar ittifaqı təşkilatı və o
cümlədən, əmək kollektivi qarşısında mənəvi və ya ictimai
məsuliyyət daşıyır. Lakin bu məsuliyyət hüquqi xarakterli
məsuliyyət deyil. Bunlar mənəvi sanksiyalardır, məsələn,
həmkarlar ittifaqı komitəsinin ayrı-ayrı üzvlərinin nüfuzdan
düşməsi, əmək kollektivinin onları yenidən seçməkdən im-
tina etməsi və s. Özünün ictimai borcunun yerinə yetirilmə-
sinə vicdansız münasibətinə görə həmkarlar ittifaqı komi-
təsinin ayrı-ayrı nümayəndələrinə münasibətdə həmkarlar
ittifaqı təşkilatının nizamnaməsi ilə nəzərdə tutulmuş ictimai
təsir tədbirləri tətbiq oluna bilər.

1-ci ƏLAVƏ



2-ci ƏLAVƏ



3-cü Ə L A V Ə

Kollektiv müqavilənin bağlanması üçün danışıqların aparılmasının reqlamenti

№ b/b	Bəndin məzmunu	Təxmini müddətlər	
		Başlan- ğıcı	Sonu
1	Tərəflərdən birinin digər tərəfi kollektiv müqavilənin layihəsinin işlənilib hazırlanması üzrə danışıqların başlanması barədə xəbərdar etməsi	XX	XX+7
2	Danışıqların aparılması üçün komissiyanın yaradılması və onun tərkibi barədə əmrin verilməsi	XX+8	XX+10
3	Komissiyanın iş planının hazırlanması (reqlament, müddətlər, gündəlik məsələlər)	XX+11	XX+13
4	Kollektiv müqavilənin layihəsinin işlənilib hazırlanması və onun komissiyada ilkin müzakirəsi	XX+14	XX+32
5	İxtilaf protokolunun tərtib edilməsi	XX+33	XX+36
6	İxtilafın AR ƏM-ə uyğun olaraq tənzim edilməsi	XX+37	XX+63
7	Kollektiv müqavilənin layihəsinin hazırlanması, onun müzakirə üçün struktur bölmələrə verilməsi	XX+64	XX+80
8	Razılaşdırıcı komissiyanın struktur bölmələrdə əmək kollektivlərinin müzakirəsi zamanı kollektiv müqavilə layihəsinə edilmiş əlavələr, dəyişikliklər nəzərə alınmaqla kollektiv müqavilə layihəsinin son mətni üzərində işi	XX+81	XX+87
9	Əmək kollektivinin yığıncağı (konfransı) tərəfindən bəyənildikdən sonra tərəflərin kollektiv müqaviləni imzalaması	XX+88	XX+90

İşəgötürən
(müəssisənin rəhbəri)

Həmkarlar ittifaqı
komitəsinin sədri

S.A.A.

S.A.A.

XX-danışıqların başlanma vaxtı

Zulhid CƏFƏROV

Bazar iqtisadiyyatına keçid
dövründə Azərbaycan
Respublikasında kollektiv
müqavilə

Ədəbiyyat sahəsi

NASIR

Səhibə KUDRİCOVA

NƏSRİYYA FREDAKTORU

Əlişir İsmayilov

KOMPIYUTER TƏRTİBATI

Səlim ƏLİYEV

YIGECİ

Leyla ƏLİYEVƏ

KORREKTOR

Mətinə ƏSƏDOVA

Çap etirazları üçün: 022004

Fax: 022004

Flak: 022004

Tiraj: 500 nüsxə

Çap etirazları üçün: 022004

QANUN NƏŞRİYYATI

Bakı, Azərbaycan, 370033,

Ağa Nemətulla küçəsi 44.

Tel: 67-79-56; Faks: 67-88-87

E-mail: ms@azdata.net

Web: qanun-az.com
