

Beynəlxalq xüsusi hüquqda əmək hüququ.

P L A N :

1. Beynəlxalq xüsusi hüquqda əmək hüququnun anlayışı və xarici elementli əmək münasibətlərinin kollizion tənzimlənməsi.
2. Xarici elementli əmək münasibətlərinin beynəlxalq-hüquqi tənzimlənməsi.
3. Azərbaycan Respublikası vətəndaşlarının xaricdə və əcnəbilərin Azərbaycan Respublikasında əmək hüquqları.

Ə D Ə B İ Y Y A T:

(Normativ aktlar)

1. **Ümumdünya İnsan hüquqları Bəyannaməsi.** 1948, BMT.
2. **İqtisadi, sosial və mədəni hüquqlar haqqında Beynəlxalq Pakt.**
3. **Mülki və siyasi hüquqlar haqqında Beynəlxalq Pakt.**
4. **İşçi-miqrantların və onların ailə üzvlərinin hüquqlarının müdafiəsi haqqında konvensiyası.** BMT-1990.
5. **Avropa Sosial Xartiyası.**
6. **Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası.**
7. Azərbaycan Respublikasının «**Əcnəbilərin və vətəndaşlığı olmayan şəxslərin hüquqi vəziyyəti haqqında**» qanunu.
8. Azərbaycan Respublikasının «**Beynəlxalq xüsusi haqqında**» qanunu.
9. Azərbaycan Respublikasının «**Əmək Məcəlləsi**».
10. Azərbaycan Respublikasının «**Mülki Məcəlləsi**».

Dərsliklər və dərs vəsaitləri

1. **Z.Qafarov, A.Əbilov** – Beynəlxalq xüsusi hüquq. Dərslik – B. 2004.
2. **A.Qasımov** – Əmək hüququ. Dərslik – B. 2001, 2005.

GİRİŞ:

Müasir beynəlxalq ictimai münasibətlər sahəsində mülki xarakterli əmək münasibətləri də xüsusi əhəmiyyət kəsb edərək daim diqqəti mərkəzindədir. Əmək münasibətləri ilk növbədə dövlətdaxili hüquq normaları ilə, digər halda isə beynəlxalq hüquq normaları ilə, tənzimlənir. Beynəlxalq xüsusi hüquq sahəsində əmək münasibətləri «xaricilik» əlamətinə malik olan münasibətlər dairəsini əhatə edir. Bu münasibətlərin tənzimlənməsində Ümumdünya İnsan Hüquqları Bəyannaməsi, dövlətlərin konstitusiyaları, dövlətdaxili əmək məcəllələri əsas götürülərək tənzimlənir. Beynəlxalq xüsusi hüquq sahəsində əmək münasibətlərinin subyektləri kimi fiziki şəxslər, hüquqi şəxslər və dövlətlər çıxış edirlər.

Müasir dövrdə planetimizdə gedən və getdikcə də sürətlənən integrasiya prosesləri insanların bir ölkədən digər ölkəyə gediş-gəlişini sadələşdirərək miqrasiyanı aktivləşdirmişdir. Miqrasiya nəticəsində insanlar öz sosial tələbatlarını məqsəduyğun səviyyədə ödəmək üçün daim iş yerləri axtararaq yüksək ödənişli iş fəaliyyəti göstərmək üçün cəhdlər edirlər. Onlar xarici dövlətlərdə daha sərfəli şərtlərlə əmək müqavilələri bağlayıb fəaliyyət göstərirlər.

1. Beynəlxalq xüsusi hüquqda əmək hüququnun anlayışı və xarici elementli əmək münasibətləri kollizion tənzimlənməsi.

Beynəlxalq xüsusi hüquq **geniş mənada mülki münasibətləri** nizama salır ki, həmin münasibətlər özündə məhdud mənada mülki münasibətlərdən başqa, həm də əmək münasibətlərini birləşdirir. Söhbət xarici elementli əmək münasibətlərindən gedir.

Xarici elementli əmək münasibətləri beynəlxalq xüsusi hüquq normaları ilə (həm maddi normalarla, həm də kollizion normalarla) tənzimlənir. Həmin normaların sistemi beynəlxalq xüsusi hüququn tərkib hissəsi – onun institutlarından biri kimi çıxış edir.

Beynəlxalq xüsusi hüququn institutu kimi əmək hüququ dedikdə, xarici elementli əmək münasibətlərini tənzimləyən hüquq normalarının sistemi başa düşülür.

Beynəlxalq xüsusi hüququn institutu kimi **əmək hüququnun nizamasalma predmetini** xarici elementli (beynəlxalq xarakterli) əmək münasibətləri təşkil edir. Onlara beynəlxalq əmək münasibətləri də deyilir. **Xarici elementli əmək münasibətləri** iki əsas halda əmələ gəlir.

Birincisi, əgər xarici element **əmək münasibətlərinin subyektlərinə (tərəflərinə)** aid olarsa, həmin münasibətlər beynəlxalq xarakter alır. Belə ki, əgər əmək münasibətlərində tərəf qismində müxtəlif dövlətlərin fiziki və hüquqi şəxsləri iştirak edərsə, xarici elementli əmək münasibətləri yaranır. Məsələn, Azərbaycan Respublikası vətəndaşı ölkəmizdə fəaliyyət göstərən xarici müəssisədə işə girir və s. Belə halda əmək münasibətlərində xarici müəssisənin iştirak etməsi xarici element sayılır. Başqa bir misalda bizim ölkədə Azərbaycan Respublikasının müəssisələrinin birində xarici vətəndaş işə girir.

İkincisi, xarici element **əmək münasibətlərinin yaranmasının əsası olan hüquqi fakta aid olarsa,** həmin münasibətlər beynəlxalq xarakter alır. Məsələn, bizim ölkə vətəndaşı xarici dövlət ərazisində fəaliyyət göstərən müəssisə ilə əmək müqaviləsi (kontrakt) bağlayır. Burada vətəndaşımızın xaricdə əmək müqaviləsi bağlaması xarici element sayılır. Əmək münasibətləri xaricdə yarandığı hallarda,

onlarda xarici element iştirak edir. Başqa bir misalda Azərbaycan Respublikası vətəndaşı xarici dövlətin birindəki səfirliyimizdə işə qəbul olunur.

Beləliklə, əmək hüququ beynəlxalq xüsusi hüququn əsas institutlarından biri sayılır ki, onun nizazamasalma predmetini xarici elementli əmək münasibətləri və yaxud beynəlxalq əmək münasibətləri təşkil edir. Beynəlxalq xüsusi hüquq həmin münasibətləri özünün əmək hüququ kimi vacib institutunun vasitəsiylə qaydaya salır. Bu instituta **beynəlxalq əmək hüququ** da demək olar.

Xarici elementli əmək münasibətləri.

Beynəlxalq xüsusi hüquqla tənzimlənən xarici elementli əmək münasibətlərinin – beynəlxalq əmək münasibətlərinin əhatə dairəsi kifayət qədər genişdir. Son zamanlar, müasir dövrdə həmin münasibətlərin daha tez-tez və çox hallarda yaranması müşahidə olunmaqdadır. Bunu nə ilə izah etmək olar?

Qeyd etməliyik ki, indiki şəraitdə dünya təsərrüfat həyatının, ilk növbədə, **istehsalın beynəlmilləşmə prosesi** xeyli dərəcədə güclənmişdir; ölkələrin milli iqtisadiyyatlarının bir-birilə qarşılıqlı əlaqəsi, onlar arasındakı asılılıq kifayət qədər artmışdır. Bunun nəticəsində işçi qüvvəsinin (işçi qüvvəsi iqtisadi mənada əmtəədir) beynəlxalq miqrasiyası – beynəlxalq əmək miqrasiyası geniş xarakter almışdır. **Beynəlxalq əmək miqrasiyası** dedikdə, işlə təmin olunmaq (işləmək) üçün əmək qabiliyyətli əhalinin bir dövlətdən başqa dövlətlərə getməsi (köçməsi) başa düşülür. İşləmək üçün bir ölkədən başqa ölkələrə gedən şəxslər (miqrantlar) **beynəlxalq əmək miqrasiyasının subyektləri** adlanırlar.

XX əsrdə istehsalın beynəlmilləşməsi əhalinin miqrasiyasını kəskin surətdə gücləndirmişdir. Odur ki, XX əsrin axırlarına kimi olan vəziyyətə görə miqrantların ümumi sayı təqribən 125 milyon olmuşdur; hər il orta hesabla 20 milyon şəxs bir ölkədən digərinə köçmüşdür. Nəticədə həmin şəxslərə yerli işəgötürənlər arasında əmək münasibətləri yaranmışdır.

Beynəlxalq əmək miqrasiyası (işçi qüvvəsinin beynəlxalq miqrasiyası) xüsusən də Avropada geniş xarakter almışdır. Avropa İqtisadi Birliyini (Ümumi Bazarı) təsis edən Roma müqaviləsinin (1957) 48-ci maddəsinə görə, işçi qüvvəsinin beynəlxalq miqrasiyasına yol verilir. Qeyd etmək lazımdır ki, Şimali

Amerika bölgəsində işçi qüvvəsinin beynəlxalq miqrasiyası daha geniş səviyyədə inkişaf etmişdir. Belə ki, həmin bölgədə ABŞ inhisarı Latin Amerikası və digər ölkələrdən ucuz işçi qüvvəsi cəlb edir.

XX əsrin axırlarında SSRİ-nin dağılması, onun tərkibinə daxil olan müttəfiq respublikaların (o cümlədən Azərbaycan Respublikasının) müstəqil dövlət olmaları, həmin dövlətlərdə iqtisadi islahatlar aparılması, qapalı olmayan cəmiyyət qurulması və «açıq qapı» siyasətinin yürüdülməsi hallar da işçi qüvvəsinin beynəlxalq miqrasiyası prosesinə güclü təsir göstərdi. Bu hallar beynəlxalq əmək miqrasiyasının kütləvi xarakter almasına gətirib çıxartdı: milyonlarla neçə-neçə insan işləmək (iş yeri tapmaq) üçün yaşadıkları ölkəni tərk edərək xarici ölkələrə üz tutdular. Təxminən Azərbaycan Respublikasını 3 milyondan artıq şəxs tərk etmişdir.

Digər tərəfdən indiki şəraitdə ayrı-ayrı ölkələrdə fəaliyyət göstərən müəssisələrdə xarici vətəndaşlarından daha geniş səviyyədə istifadə olunur. Xarici investisiyalı ölkələrdə (xarici müəssisələrdə və birgə müəssisələrdə) yerli vətəndaşların işə qəbul olunma halları artmışdır.

Hal-hazırda iş qüvvəsinin beynəlxalq miqrasiyasının (beynəlxalq əmək miqrasiyasının) **dörd** əsas istiqaməti fərqləndirilir.

- inkişaf etməkdə olan və keçmiş sosialist ölkələrindən sənaye cəhətdən inkişaf etmiş ölkələrə;
- sənaye cəhətdən inkişaf etmiş ölkələr çərçivəsində;
- inkişaf etməkdə olan ölkələr çərçivəsində;
- sənaye cəhətdən inkişaf etmiş ölkələrdən inkişaf etməkdə olan ölkələrə.

Əmək qabiliyyətli əhalinin xaricdən ölkəyə axımına **immiqrasiya** deyilir.

Əmək qabiliyyətli əhalinin ölkədən xaricə axımı isə **emiqrasiya** adlanır. İmmiqrasiya və emiqrasiya isə birlikdə **beynəlxalq əmək miqrasiyası** adlanır. Deməli, immiqrasiya və emiqrasiya beynəlxalq əmək miqrasiyasının ayrı-ayrı iki formasıdır. **Miqrasiya** dedikdə əhalinin bir yerdən başqa yerə hərəkət etməsi başa düşülür ki, bunun nəticəsində onların yaşayış yeri dəyişir. Əgər fiziki şəxslər əmək fəaliyyəti ilə məşğul olmaq üçün yaşayış yerini dəyişərlərsə, buna **əmək miqrasiyası** deyilir. Əgər onlar əmək fəaliyyəti ilə məşğul olmaq üçün müəyyən bir dövlətin ərazisində yaşayış yerini dəyişərlərsə, belə miqrasiya **daxili əmək**

miqrasiyası adlanır. Bu cəhəti ilə daxili əmək miqrasiyası beynəlxalq əmək miqrasiyasından fərqlənir.

İş qüvvəsinin beynəlxalq miqrasiyası beynəlxalq əmək bazarının yaranmasına səbəb olmuşdur. **Beynəlxalq əmək bazarı** milli sərhədləri keçən əmək resurslarının axımından ibarətdir. Hal-hazırda dünyada belə bazar fəaliyyət göstərir. Məhz beynəlxalq əmək bazarında əmək miqrasiyasını tənzimləyən hüquq normalarının məcmusuna **beynəlxalq xüsusi hüququn institutu kimi əmək hüququ** (beynəlxalq əmək hüququ) deyilir.

Beynəlxalq əmək bazırında əməyin miqrasiyası nəticəsində xarici elementli əmək münasibətləri (beynəlxalq əmək münasibətləri) əmələ gəlir. Bu münasibətlərə aiddir:

- müəyyən bir ölkənin **vətəndaşları ilə xarici işəgötürənlər** arasında xaricdə yaranan əmək münasibətləri;
- müəyyən bir ölkənin vətəndaşları ilə xarici işəgötürənlər arasında **həmin ölkədə yaranan əmək münasibətləri**;
- **xarici vətəndaşların müəyyən bir ölkədə işləmələri** ilə bağlı olaraq yaranan əmək münasibətləri;
- müəyyən ölkənin vətəndaşlarının **beynəlxalq təşkilatlarda işləmələri** ilə bağlı olaraq əmələ gələn münasibətlər və s.

Beynəlxalq əmək hüquq institunun da əsas funksiyası həmin münasibətləri tənzimləməkdən ibarətdir.

Xarici elementli əmək münasibətləri sahəsində kollizion məsələlər.

Xarici elementli əmək münasibətləri (beynəlxalq əmək münasibətləri) yaranan hallarda belə bir kollizion məsələ ortaya çıxır ki, tənzimləməkdən ötrü həmin münasibətlərə hansı ölkənin qanunvericiliyi tətbiq edilməlidir. Ayrı-ayrı ölkələrin qanunvericiliyi həmin məsələni həll etmək üçün müxtəlif kollizion prinsiplər (bağlamalar) müəyyənləşdirir. Bu prinsiplərin köməyi ilə xarici elementli əmək münasibətlərinin tənzimləməli olan iki ölkənin qanunvericilikləri arasında kolliziya (toqquşma) aradan qaldırılır, tətbiq olunan qanunvericilik seçilir. Seçilmiş qanunvericilik əsasında xarici elementli əmək münasibətlərində iştirak edən tərəflərin (işçinin və işə götürənin) hüquq və vəzifələri müəyyənləşdirilir.

Xarici ölkələrin qanunvericiliyində əmək münasibətləri sahəsində bir sıra kollizion prinsiplər (bağlamalar) müəyyən edilmişdir.

1. İş yerinin qanunu (lex loci laboris).

Bu, beynəlxalq əmək münasibətləri sahəsində yaranan kollizion məsələni (qanunların kolliziyasını) həll etmək üçün istifadə olunan əsas kollizion prinsip sayılır (əmək münasibətlərində iştirak edən tərəflər tətbiq edilməli olan qanunvericiliyin seçilməsi barədə razılığa gəlmədikləri hallarda). Qərbi Avropa ölkələrinə bu prinsipə üstünlük verilir. O, əmək münasibətləri sahəsində qəbul olunmuş kollizion prinsiplər sistemində əsas yer tutur.

2. İş yerinin qanunu kollizion prinsipi dedikdə, elə bir bağlama başa düşülür ki, bu bağlamaya görə xarici elementli əmək münasibətlərinə əmək fəaliyyətinin həyata keçirildiyi ölkənin qanunvericiliyi tətbiq edilir.

Amma «**iş yeri**» dedikdə nə başa düşülür sualına beynəlxalq praktikada, habelə xarici ölkələrin praktikasında eyni cür cavab verilmir. Almaniya və Avstriya ölkələrinin qanunvericiliyinə görə, adi iş yeri (yəni işləməyə adət olduğu yer) iş yeri hesab olunur.

Hesab edirik ki, əmək fəaliyyəti əsasən və başlıca olaraq işçinin çalışdığı müəssisədə həyata keçirilir. Məhz müəssisə iş yeri kimi tanınır. Buna görə də **müəssisənin olduğu ölkənin qanunvericiliyi** tətbiq edilməlidir.

«**İş yerinin qanunu**» kimi kollizion prinsip Avstriya, Albaniya, Macarıstan, İspaniya, Çexiya, Slovakiya, İsveçrə, RF, Almaniya və digər ölkələrinin qanunvericiliyində nəzərdə tutulmuşdur. Özü də bu ölkələrin qanunvericiliyi onu **əsas kollizion prinsip** kimi tanıyır. Almaniyada isə «iş yerinin qanunu» kollizion prinsipi subsidiar əhəmiyyətə malik olub, subsidiar qaydada tətbiq olunur. Buna görə də Almaniya qanunvericiliyinə görə, o, **subsidiar (əlavə) kollizion bağlama** sayılır.

«**İş yerinin qanunu**» kollizion prinsipindən Hollandiya və Braziliya kimi ölkələrin məhkəmə praktikasında da istifadə olunur. Bəzi beynəlxalq müqavilələr, məsələn, **müqavilə öhdəliklərinə tətbiq olunan hüquq haqqında Roma konvensiyası** da (1980) bu prinsipdən çıxış edir.

3. Tərəflərin iradə sərbəstliyi (lex voluntatis).

Tərəflərin iradə sərbəstliyi kollizion prinsipi tərəflərinin özlərinin seçdikləri qanunun tətbiq edilməsini nəzərdə tutur. **Əmək müqaviləsi (kontraktı) bağlayan tərəflərin iradəsi** onlar arasında yaranan xarici elementli əmək münasibətlərinin kollizion məsələsini həll etmək üçün əsasdır. Bir sıra ölkələrdə (İtaliyada, Polşada, Kanadada, Çexiyada, Slovakiyada, Almaniya, Böyük Britaniyada, Rumıniyada) o, **əsas kollizion prinsip** kimi tətbiq edilir. Məsələn, Çexoslovakiyanın beynəlxalq xüsusi hüquq haqqında qanununda (1963) göstərilir ki, əmək müqaviləsi üzrə münasibətlər, tərəflər arasında tətbiq edilməli olan hüquq barədə razılıq olmadığı halda, iş yerinin hüququ ilə tənzimlənir. Rumıniyanın beynəlxalq xüsusi hüquq münasibətlərini tənzimləyən qanunu (1992) «iradə sərbəstliyi» prinsipini əsas kollizion prinsip kimi nəzərdə tutur (101-ci maddə).

Qeyd etmək lazımdır ki, bir sıra ölkələrin praktikasısı əmək münasibətləri sferasında, adətən, «iş yerinin qanunu» kimi kollizion prinsipindən istifadə olunmasını göstərir. Odur ki, həmin ölkələrdə əmək münasibətləri sferasında **«iradə sərbəstliyi» prinsipi faktiki olaraq tətbiq edilmir**. Avstriyanın beynəlxalq xüsusi hüquq haqqında qanunu isə həmin prinsipin tətbiqini məhdudlaşdırır: əmək kontraktına tətbiq edilən hüquq əgər işçinin mənafeyinə zərər vurarsa, seçilə bilməz. Amma bir neçə dövlətin (Kanadanın, İtaliyanın, Almaniyanın, Böyük Britaniyanın) məhkəmə praktikasında **«iradə sərbəstliyi»** prinsipinin tətbiqi məhdudlaşdırılmır.

Müqavilə öhdəliklərinə tətbiq edilən hüquq haqqında Roma konvensiyası (1980) «iradə sərbəstliyi» prinsipini əsas (baş) kollizion bağlama kimi tanıyır (konvensiyanın 3-cü maddəsi). Belə ki, əmək kontraktının tərəfləri tətbiq edilməli olan qanunvericiliyi özləri seçirlər.

4. İşə götürənin olduğu yerin qanunu.

Bəzən işçi əmək müqaviləsinə (kontraktına) uyğun laraq işi bir yox, bir neçə (iki və daha artıq) ölkə ərazisində yerinə yetirməli olur. Məsələn, beynəlxalq nəqliyyatda (hava, çay, avtomobil və dəmir yol nəqliyyatlarında) belə vəziyyət yaranır. Belə halda yaranmış əmək münasibətlərinin kollizion məsələsini **«iş yerinin qanunu»** kimi kollizion prinsipinin köməyi ilə həll etmək mümkün

olmur. Bu, aydın məsələdir. Çünki iş bir neçə ölkənin ərazisində yerinə yetirildikdə, iş yerinin hansı ölkədə olmasını müəyyənləşdirmək çətinləşir. Digər tərəfdən işçi bəzən ümumiyyətlə, adi iş yerinə malik olmur.

İşin bir neçə dövlət ərazisində yerinə yetirilməsi və ya işçinin adi iş yerinin olmaması ilə bağlı olaraq yaranan xarici elementli əmək münasibətlərini kollizion tənzimləmək üçün bir sıra ölkələrin qanunvericiliyi «**işə götürənin olduğu yerin qanunu**» kimi kollizion prinsip nəzərdə tutur. Bu prinsip Almaniyanın, Avstriyanın, Rumıniyanın, Macarıstanın, İsveçrənin və digər ölkələrin kollizion hüququna məlumdur. Macarıstanın beynəlxalq xüsusi hüquq haqqında qanunu həmin prinsipi «işə götürənin şəxsi qanunu» adı altında tanıyır. Bu, daha münasib termin və anlayışdır.

İşə götürənin şəxsi qanunu kollizion prinsipinə görə iş bir neçə ölkə ərazisində yerinə yetirildiyi və ya işçinin iş yeri olmadığı hallarda əmək münasibətləri sahəsində yaranan kollizion məsələni həll etmək üçün işə götürənin olduğu yerin (hüquqi şəxs olduqda) və ya yaşadığı yerin (fiziki şəxs olduqda) qanunu tətbiq edilir.

Amma «**işə götürənin olduğu yer**» ayrı-ayrı ölkələrin qanunvericiliyində eyni cür müəyyənləşdirilmir. **İşə götürənin olduğu yer** dedikdə, işə götürənin, adətən olduğu yer və ya əsasən fəaliyyət göstərdiyi yer (Avstriya qanunvericiliyi) və ya işə götürənin əsas fəaliyyət yeri və ya adi olduğu yer (Almaniya və İsveçrə qanunvericiliyi) və yaxud işçini işə götürən müəssisənin olduğu yer (Rumıniya qanunvericiliyi) başa düşülür.

Avstriyanın beynəlxalq xüsusi hüquq haqqında qanununda (1979) göstərilir ki, həmin prinsipdən işçinin adi iş yeri olmadığı halda da istifadə olunur. Çexoslovakiyanın beynəlxalq xüsusi hüquq haqqında qanununda (1963) göstərilir ki, əgər işçi işi müəyyən bir dövlətin ərazisində başqa dövlətdə olan təşkilatla başladığı müqavilə əsasında yerinə yetirərsə, bu təşkilatı olduğu ölkənin qanunvericiliyi tətbiq edilir.

5. Bayraq qanunu (lex flagi).

Bayraq qanunu kollizion prinsipindən həm də əmək münasibətləri sahəsində yaranan kollizion məsələni həll etmək üçün istifadə olunur. Bu prinsip əsasında, hər şeydən əvvəl, **beynəlxalq dəniz nəqliyyatı sahəsindəki əmək münasibətlərinin kollizion tənzimlənməsi** həyata keçirilir. Başqa sözlə desək, «bayraq qanunu» kollizion prinsip ticarət gəmiçiliyi sahəsində əmək fəaliyyəti ilə bağlı olaraq yaranan qanunların kolliziyasını aradan qaldırmaq üçün tətbiq edilir.

«**Bayraq qanunu**» kollizion prinsipinə görə, dəniz nəqliyyatında yaranan münasibətlər (dəniz nəqliyyatında qulluq edən və xidmət göstərən işçilərin işə qəbulu və onların işdən azad edilməsi; işçilərin əmək hüquq və vəzifələri; əmək şəraiti; əməyin ödənilməsi; əmək müqaviləsinin digər şərtləri) **dəniz daşıyıcısının (nəqliyyat vasitəsinin) qeydə alındığı ölkənin qanunu ilə**, yəni daşıyıcının qanunu ilə müəyyən edilir. Burada «bayraq qanunu» kollizion prinsipi ifadə edilmişdir. Ona görə ki, «daşıyıcının qanunu» ilə «bayraq qanunu», bir qayda olaraq, eyni olub, üst-üstə düşür.

«**Bayraq qanunu**» kollizion prinsipinə görə, gəmi hansı dövlətin bayrağı altında üzürsə, işçilərin əmək münasibəti də həmin dövlətin qanunvericiliyi ilə tənzimlənir. Bu prinsip həm də işçilərin hava nəqliyyatındakı əmək münasibətlərinə tətbiq edilir. Məsələn, Macarıstanın beynəlxalq xüsusi hüquq haqqında qanununa görə, su və hava nəqliyyatında işçilərin əmək münasibətlərinə nəqliyyat vasitəsindən hansı dövlətin bayrağı altında istifadə olunursa, o dövlətin də qanunu tətbiq edilir. Bu norma həm də Çexoslovakiyanın beynəlxalq xüsusi hüquq haqqında qanununda ifadə edilmişdir.

Əmək münasibətlərini tənzimləməkdən ötrü «bayraq qanunu» kollizion prinsipindən Finlandiyanın, RF-in, Macarıstanın, Çexoslovakiyanın, Slovakiyanın, Rumıniyanın və digər ölkələrin qanunvericiliyi çıxış edir.

6. Ezamiyyətə göndərən ölkənin qanunu (lex loci delegationis).

Bəzən bu və ya digər əmək tapşırığını yerinə yetirmək üçün işçi **xarici ölkəyə xidməti ezamiyyətə** göndərilir. Xarici ezamiyyətdə tapşırılmış işi yerinə yetirən işçiyə münasibətdə hansı ölkənin qanunvericiliyi tətbiq edilməlidir?

Bəzi ölkələrin qanunvericiliyi həmin məsələni tənzimləmək üçün «**lex loci delegationis**» kimi kollizion prinsip müəyyənləşdirir. Bu prinsipə görə, xarici xidməti ezamiyyət zamanı işçinin əmək münasibətlərinə onu ezamiyyətə göndərən təşkilat arasındakı əmək münasibətləri məhz bu prinsip əsasında tənzimlənir.

Göstərdiyimiz prinsip xarici ezamiyyət sahəsində kollizion məsələni həll etmək üçün geniş yayılmış tendensiyanı əks etdirir. Buna görə də o, müasir beynəlxalq xüsusi hüquq tərəfindən qəbul olunmuşdur. Çexiyanın, Slovakiyanın və digər ölkələrin kollizion hüququ həmin prinsipdən çıxış edir.

7. Müqavilənin bağlandığı yerin qanunu (lex loci contractus).

Bu prinsip əsasən ingilis-amerikan hüquq sisteminə daxil olan ölkələrdə tətbiq edilir. Belə ki, həmin ölkələrin qanunvericiliyində xüsusi olaraq əmək münasibətləri sahəsində kollizion bağlamalar (prinsiplər) nəzərdə tutulmamışdır. Odur ki, ingilis-amerikan hüququna aid olan ölkələrdə **müqavilə hüququnun ümumi kollizion prinsiplərindən istifadə olunur**. «Müqavilənin bağlandığı yerin qanunu» bağlaması həmin prinsiplərdən biridir. Bu prinsipə görə, əmək münasibətlərinə. Əmək müqaviləsinin bağlandığı ölkənin qanunvericiliyi tətbiq edilir. Buna görə də ABŞ-da və İngiltərədə bağlanan əmək müqavilələrindən yaranan əmək münasibətlərinə həmin ölkələrin qanunvericiliyi tətbiq edilir.

8. Daha sıx bağlı olan ölkənin qanunu (proper).

Bu prinsip həm də əmək münasibətlərinin kollizion tənzimlənməsində istifadə oluna bilər. **Müqavilə öhdəliklərinə tətbiq edilən hüquq barədə Avropa (Roma) konvensiyası** məhz bu kollizion prinsipdən çıxış edir; əgər əmək kontraktında tərəflərin iradəsi ifadə olunmazsa (yəni tərəflər tətbiq edilməli olan qanunvericiliyi özləri seçməzlərsə), onda həmin kontraktın daha sıx bağlı olduğu ölkənin qanunvericiliyi tətbiq olunacaqdır.

2. Xarici elementli əmək münasibətlərinin beynəlxalq-hüquqi tənzimlənməsi.

Beynəlxalq əmək münasibətlərinin tənzimlənməsində **beynəlxalq müqavilələr** böyük rol oynayırlar. Bu müqavilələrin vasitəsilə beynəlxalq əmək

bazarının, xarici əmək miqrasiyasının beynəlxalq-hüquqi tənzimlənməsi həyata keçirilir. Beynəlxalq əmək münasibətlərinin hüquqi nizamlanmasında **müqavilə (konvensiya) tənzimetmə metodu** prioritetə (birinciliyə) malikdir. Bu səbəbdən beynəlxalq müqavilələr beynəlxalq əmək hüququnun əsas hüquqi tənzimetmə mənbəyi sayılır.

Əmək hüququnun dövlətlərarası əlaqələr sahəsində və beynəlxalq həyatda yaranan bir sıra məsələləri öz həllini beynəlxalq müqavilələrdə tapmışdır. Maraqlı dövlətlər arasında bağlanan və əmək hüququ sahəsində unifikasiyalaşdırılmış (bütün ölkələr üçün eyni) normalar müəyyənləşdirən həmin müqavilələr beynəlxalq əmək münasibətlərini tənzim etmək məqsədinə xidmət edir. Özündə həm **unifikasiyalaşdırılmış maddi, həm də kollizion normalar** nəzərdə tutan beynəlxalq müqavilələrin əhəmiyyəti daha böyükdür.

Əmək hüququnun tənzimlənməsinə həsr olunan beynəlxalq müqavilələr **üç** qrupa bölünür:

- universal beynəlxalq müqavilələr;
- regional beynəlxalq müqavilələr;
- ikitərəfli beynəlxalq müqavilələr.

Bu müqavilələr xaricdə əmək fəaliyyəti ilə bağlı şərtlərin tənzimlənməsinə yönəlmişdir.

Universal beynəlxalq müqavilələr.

Əmək hüquq sahəsində beynəlxalq müqavilələr, ilk növbədə, BƏT çərçivəsində qəbul edilmişdir. **İşçi-miqrantların hüquqları haqqında konvensiya** (1949) onlar arasında daha vacibi sayılır. Ona **97 sayılı konvensiya** da deyilir. Konvensiya işçi-miqrantların sosial vəziyyətini müdafiə etməyə yönəlmişdir. Burada xarici işçilərə münasibətdə (iş vaxtı, əmək haqqı və digər məsələlər barədə) **milli rejim prinsipi** müəyyənləşdirilir. Konvensiya həm də **diskriminasiya etməmək prinsipindən** çıxış edir: cinsi, irqi, dini və ya milli mənsubiyyət kimi əlamətlərə görə miqrantların hüquqlarının tapdalanmasına, həmin əlamətlərə əsasən ayrışdırılma hallarına yol verilmir. Konvensiya 1952-ci ildə qüvvəyə minmişdir. 40-a yaxın dövlət onun iştirakçısıdır.

Bu konvensiyanın müəyyən etdiyi qaydalar **miqrasiya sahəsində sui-istifadə haqqında konvensiya** (1975) ilə tamamlanır. Ona **143 sayılı konvensiya** da deyilir. Bu konvensiya diskriminasiya etməmək və işçi-miqrantları bərabər imkanlarla (şanslarla) təmin etmək barədə norma nəzərdə tutur. Həmin konvensiya qeyri-leqal immiqrasiya və mübarizəyə yönələn bir sıra tədbirlər müəyyən edir.

1982-ci ildə BƏT çərçivəsində qəbul olunan **sosial təminat sahəsində hüquqların saxlanması barədə konvensiya** (1982) işçi-miqrantların sosial müdafiəsinə yönəlmişdir. Burada işçi miqrantların sosial təminat hüquqlarının saxlanma sistemi müəyyən olunmuşdur. Konvensiyanın məqsədi ayrı-ayrı ölkələrin inkişaf səviyyəsindəki fərqləri nəzərə almaqla **milli sosial təminat sistemlərini əlaqələndirməkdən** ibarətdir. Konvensiya iştirakçı dövlətlərin üzərinə bir vəzifə qoyur ki, dövlətlər işə götürənlər işçiləri çıxararkən onların bu barədə qabaqcadan xəbərdar olunmalarını təmin etsinlər; işə götürənlər işçiləri işdən çıxaran zaman onun əsaslı olmasını sübut etməlidirlər; cinsi, irqi, etnik, mənşə və həmkarlar ittifaqının üzvü olmaq kimi əlamətlərə görə diskriminasiya qadağan edilir.

Bunlardan başqa, BƏT çərçivəsində digər konvensiyalar da qəbul olunmuşdur:

- Əmək və məşğulluq sahəsində diskriminasiya haqqında konvensiya (1958);
 - Dövlət hakimiyyət orqanları tərəfindən bağlanan müqavilələr barədə konvensiya (1949);
 - Əmək münasibətlərinin pozulması haqqında konvensiya (1982);
 - Ödənişli məzuniyyətlər haqqında konvensiya (1970);
 - Ölkə vətəndaşlarının və əcnəbilərin (və vətəndaşlığı olmayan şəxslərin) sosial təminat sahəsində hüquq bərabərliyi haqqında konvensiya (1982) və s.
- Göstərilən konvensiyalarda **əmək şəraitinə aid, miqrantların müdafiəsinə yönələn normalar** nəzərdə tutulmuşdur. Bu normalar minimum əmək haqqı, əmək şəraiti, həvəsləndirmə tədbirləri, əmək haqqı və onun ödəniş formaları, sosial təminat və digər məsələlərlə bağlı münasibətləri tənzimləyir.

İşçi-miqrantların əmək hüquqlarının müdafiəsinə yönələn beynəlxalq konvensiyalar həm də BMT çərçivəsində qəbul edilmişdir. Onlar arasında **işçi-miqrantların və onların ailə üzvlərinin hüquqlarının müdafiəsi haqqında**

konvensiya xüsusilə əhəmiyyətlidir. Konvensiya 1990-cı ilin dekabr ayında BMT-nin Baş Məclisi tərəfindən qəbul edilmişdir. O, birmənalı şəkildə işçi-miqrantların sosial müdafiəsinə yönəlmişdir. Azərbaycan Respublikası 1998-ci ildən konvensiyanın üzvüdür.

Konvensiya **diskriminasiya etməmək prinsipindən** çıxış edir. Bu prinsipə görə, əmək münasibətləri sahəsində işçi-miqrantların hüquqlarının tapdalanmasına, ayrı-seçkilik hallarına yol verilmir.

Konvensiyada müəyyən olunmuşdur ki, işçi-miqrantlar əmək hüquqlarından ərazisində işlədikləri ölkənin vətəndaşları ilə bərabər surətdə istifadə edirlər. Burada **milli rejim prinsipi** ifadə olunmuşdur. Əgər olduqları ölkədə işçi-miqrantlar üçün işə qəbul olunma məsələsində məhdudiyyətlər olarsa, bu məhdudiyyətlər ölkədə 5 ildən çox yaşayan işçi-miqrantlara tətbiq edilmir.

Konvensiyaya görə: işçi-miqrant və onun ailə üzvləri istənilən an öz ölkəsinə qayıda və orada qala bilərlər; gəldiyi ölkədə olma müddəti başa çatdıqda miqrant və onun ailə üzvləri qazanclarını və əmlakını öz ölkəsinə aparmaq hüququna malikdirlər; işçi-miqrantlar olduqları ölkədə həmkarlar ittifaqı yarada bilərlər və s.

Əmək hüququ sahəsində regional beynəlxalq müqavilələr.

Bir sıra beynəlxalq çoxtərəfli müqavilələr beynəlxalq əmək münasibətlərini regional səviyyədə tənzimləyir. Söhbət işçi qüvvəsinin beynəlxalq miqrasiyanı (beynəlxalq əmək miqrasiyasını) regional çərçivədə nizama salan beynəlxalq müqavilələrdən gedir.

Əmək münasibətləri sferasında regional beynəlxalq hökumətlərarası təşkilatlar (Avropa Birliyi, Avropa Şurası, Müstəqil Dövlətlər Birliyi və s.) çərçivəsində də bir sıra beynəlxalq müqavilələr bağlanmışdır.

Avropa Şurası çərçivəsində əmək hüququna həsr olunan bir sıra konvensiyalar qəbul edilmişdir. Onlara aiddir:

- İnsan hüquq və əsas azadlıqlarının müdafiəsi haqqında Avropa Konvensiyası (1950);
- Avropa Sosial Xartiyası (1961);
- Avropa Sosial Təminat Məcəlləsi (1964);
- Sosial təminat haqqında Avropa Konvensiyası (1972);
- İşçi-miqrantların hüquqi Avropa Konvensiyası (1977);

-Sahibkarlıq haqqında Avropa Konvensiyası.

Məsələn, Avropa Şurasının üzvü olan dövlətlərin vətəndaşlarına münasibətdə tətbiq edilən fəhlə-miqrantların hüquqi statusu haqqında Konvensiya 1977-ci ildə qəbul edilmiş və 1983-cü ildə qüvvəyə minmişdir. Konvensiya ilə fəhlə-miqrantların işləmək, yaşmaq, bmr ölkədən digər ölkəyə getmək, sosial təminat hüquqları, ailələrin birləşməsi və s. məsələlər tənzimlənir.

18 oktyabr 1961-ci ildə qəbul edilən Avropa Sosial Xartiyası Avropa Şurasının əsas sənədlərindən biri hesab edilir. Xartiya və ona əlavə olan 1998-ci il Protokolu bir sıra əsas hüquqlara təminat verir. Onları **iki** qrupa bölürlər: **1.** Əhalinin məşğulluq şərtlərini tənzimləyən hüquqlar;

2. Sosial həmrəyliyə aid olan hüquqlar.

Məşğulluğa aid olan hüquqlar iş yerlərində diskriminasiya məsələlərini tənzimləyir, məcburi əməyi qadağan edir, həmkarlar ittifaqında iştirak hüququnu, kollektiv müqavilə hüququnu, kişi və qadınların bərabər əməyə görə bərabər əmək haqqı almaq hüququnu mühafizə edir. Xartiyanın normalarının iştirakçı dövlətlərdə yerinə yetirilməsinə beynəlxalq nəzarət mexanizmi mövcuddur.

Şəxslərin sərbəst hərəkət etmək (bir ölkədən digərinə getmək) Avropa ittifaqının elan etdiyi əsas prinsiplərdən biridir. Avropa İqtisadi Birliyinin təsis edilməsi barədə Roma müqaviləsi (1957) iştirakçı dövlətlərin ərazisində şəxslərin, malların, xidmətlərin, kapitalların və işçi qüvvəsinin sərbəst hərəkət etməsinə mane olan halların aradan qaldırılmasını nəzərdə tutmuşdur. İnteqrasiyaya nail olmaq üçün qarşıya malların, xidmətlərin, kapitalların və işçi qüvvəsinin ümumi bazarını yaratmaq vəzifəsi qoyulmuşdur.

Avropa İttifaqı haqqında Maastrit müqaviləsinə görə (1992) Avropa İqtisadi Birliyində (avropa Birliyində) iştirak edən dövlətlərin vətəndaşları Avropa İttifaqı vətəndaşı statusu əldə etmişlər. Hal-hazırda Avropa İttifaqı ölkələri üçün jü ölkələrdən öz ərazilərinə miqrantların gəlmə şərtlərini sadələşdirmişdir.

Regional səviyyədə beynəlxalq əmək münasibətlərini nizamasalan beynəlxalq müqavilələrdən biri **işçilərin miqrasiyası haqqında And paktı** (1977)

hesab olunur. Bu konvensiya and pakt üzvü olan Latin Amerikası ölkələri arasında əmək miqrasiyası məsələlərini tənzimləyir.

İşçi qüvvəsinin hərəkəti barədə Ərəb konvensiyası da (1968) əmək miqrasiyasına həsr olunan regional beynəlxalq müqavilələr sırasına daxildir. Bu konvensiya ərəb dövlətləri Liqası çərçivəsində işçi qüvvəsinin beynəlxalq miqrasiyasını tənzimləyir.

MDB çərçivəsində regional beynəlxalq müqavilələr.

Beynəlxalq əmək münasibətlərini regional səviyyədə nizama salan çox tərəfli beynəlxalq müqavilələr MDB çərçivəsində də qəbul olunmuşdur. Bu müqavilələr MDB çərçivəsində də qəbul olunmuşdur. Bu müqavilələr MDB ölkələrində əmək resurslarının beynəlxalq miqrasiyasını qaydaya salır, işçi-miqrantların sosial müdafiəsini təmin edir.

Əmək miqrasiyası və işçi-miqrantların sosial müdafiəsi sahəsində əməkdaşlıq haqqında saziş (1994) MDB-də qüvvədə olan beynəlxalq müqavilələrdən biridir. Azərbaycan Respublikası sazişin iştirakçısıdır. Saziş işçi-miqrantların və onların ailə üzvlərinin əmək fəaliyyəti və sosial müdafiəsi sahəsində iştirakçı dövlətlər arasında əməkdaşlığın əsas istiqamətlərini müəyyənləşdirir. İşçi-miqrantlara hüquq verilir ki, onlar istənilən iştirakçı dövlətin müəssisə, təşkilat və idarələrində (dövlət, özəl və bələdiyyə müəssisə, idarə və təşkilatlarında) öz əmək fəaliyyətlərini həyata keçirsinlər. Bu zaman ərazisində əmək fəaliyyətinin həyata keçirildiyi ölkənin qanunvericiliyi (yəni işlə təmin edən ölkənin qanunvericiliyi) tətbiq edilir (sazişin 1-ci maddəsi). Burada **iş yerinin qanunu (lex loci laboris)** kimi kollizion prinsip ifadə olunmuşdur.

Sazişə görə işçinin əmək fəaliyyəti onunla işə götürən arasında bağlanmış **əmək müqaviləsi (kontraktı)** ilə rəsmiləşdirilir. Əmək müqaviləsi iki dildə tərtib olunur (həm rus dilində, həm də ərazisində əmək fəaliyyəti həyata keçirildiyi ölkənin dövlət dilində). «İş yerinin qanunu» kollizion prinsipi ilə həm də əmək müqaviləsinin bağlanma qaydası və şərtləri müəyyən edilir: əmək müqaviləsi (kontraktı) işçiyə onun işə çıxmasına kimi təqdim olunur.

Sazişə görə, iştirakçı dövlətlərdə leqallaşdırma olmadan diplom, təhsil haqqında şəhadətnamə və əmək fəaliyyətinin həyata keçirilməsi üçün lazım olan digər sənədlər (ixtisas, dərəcə almaq barədə sənədlər və s.) qarşılıqlı surətdə tanınır.

Sazişə tətbiq edilmir: qaçqın və köçkünlərə; təhsil almaq məqsədi ilə ölkəyə gələn şəxslərə; qısa müddətə ölkəyə gələn sərbəst peşə sahiblərinə və müğənnilərə.

MDB çərçivəsində işçilərin pensiya təminatı **«MDB iştirakçısı olan dövlətlərin vətəndaşlarının pensiya təminatı sahəsində hüquqlarının təminatı haqqında saziş»** adlı beynəlxalq müqavilə (1992) ilə tənzimlənir. Sazişə görə, işçi-miqrantlar sosial sığorta və sosial təminat hüquqlarına malikdir. Onların əmək şikəstliyi, peşə xəstəliyi və öz əmək vəzifələrinin yerinə yetirilməsi ilə bağlı olaraq sağlamlığının digər şəkildə pozulması nəticəsində **vurulmuş zərərin əvəzini almaq hüququ vardır**. Tibbi xidmət işə götürənin hesabına milli rejim əsasında həyata keçirilir. Azərbaycan Respublikası sazişdə iştirak edir.

Bunlardan başqa, **MDB** çərçivəsində digər beynəlxalq müqavilələr də qəbul olunmuşdur ki, onlar beynəlxalq əmək münasibətlərinin regional səviyyədə tənzimlənməsində böyük rol oynayır. **Onlara aiddir:**

- Əməyin mühafizəsi sahəsində əməkdaşlıq haqqında saziş;
- İstehsalatda baş verən bədbəxt hadisələrin təhqiq edilməsi qaydaları haqqında saziş (1994);
- Şikəstlik, peşə xəstəliyi və ya işçiləri öz əmək vəzifələrini yerinə yetirilməsi ilə bağlı olaraq sağlamlığın digər şəkildə pozulması nəticəsində vurulmuş zərərin əvəzini almaq üçün hüququnun qarşılıqlı surətdə tanınması haqqında saziş (1994);
- Sosial əhəmiyyətli qeyri-ticarət ödənişləri üzrə vətəndaşlara pul vəsaitlərinin köçürülməsi haqqında saziş (1994).

Əmək münasibətləri sahəsində ikitərəfli beynəlxalq müqavilələr.

Universal və regional beynəlxalq müqavilələrlə yanaşı əmək münasibətlərin beynəlxalq-hüquqi tənzimi ilə əlaqədar ikitərəfli müqavilələrə də geniş təsadüf edilir. Bu müqavilələrin müəyyənləşdirdiyi normalar işçi-miqrantların əməyini, işçi qüvvəsinin beynəlxalq miqrasiyası ikitərəfli səviyyədə tənzimləyir. İşçi-miqrantların əmək fəaliyyəti və onların sosial müdafiəsi ikitərəfli ikitərəfli müqavilələrin nizamasalma predmetində əsas yer tutur. Keçən əsrin 60-cı illərində iş qüvvəsinə olan tələbatla əlaqədar qərbi Avropanın bir sıra ölkələri, o

cümlədən AFR, Belçika, İsveçrə, Niderland, Fransa iş qüvvəsinin idxalı haqqında Əlcəzair, İspaniya, Türkiyə, Tunis və s. dövlətlərlə ikitərəfli müqavilələr bağlamışlar. Belə müqavilələrdə, bir qayda olaraq, fəhlə-miqrantların seçilməsi, onlara irəli sürülən tələblər, tibbi müayinə, getmə sənədləri, əmək müqaviləsi, mənzil, əmək mübahisələrinin yurisdiksiyası və s. bu kimi məsələlər öz əksini tapmışdır.

Bu müqavilələrin müəyyənləşdirdiyi normalar işçi-miqrantların əməyini, işçi qüvvəsinin beynəlxalq miqrasiyası ikitərəfli səviyyədə tənzimləyir. İşçi-miqrantların əmək fəaliyyəti və onların sosial müdafiəsi ikitərəfli ikitərəfli müqavilələrin nizaməsalma predmetində əsas yer tutur. Məsələn, Azərbaycan Respublikasının Qırğızıstan Respublikası ilə əvvəl digər ölkələrlə bağladığı sazişlər bu məsələlərə həsr olunmuşdur. Bunlardan əlavə, işçilərin pensiya təminatı da ikitərəfli müqavilələrin nizaməsalma predmetinə daxildir.

Özündə əməyin əmək münasibətlərini və xaricilərin əməyini tənzimləyən ikitərəfli müqavilələri bir neçə qrupa bölmək olar: dostluq və əməkdaşlıq haqqında ikitərəfli müqavilələr; ticarət gəmiçiliyi haqqında ikitərəfli müqavilələr; əmək miqrasiyası haqqında müqavilələr; işçi-miqrantların əmək fəaliyyəti və onların hüquqlarının müdafiəsi haqqında müqavilələr; sosial təminat haqqında müqavilələr; iqtisadiyyatın inkişafına və iqtisadiyyatın inkişafına və s.

Bir qayda olaraq, xarici işçilərin hüquqi rejimini dövlətlər **milli rejim** əsasında müəyyənləşdirir. Eyni zamanda **qarşılıqlı olma** prinsipindən də istifadə oluna bilər.

3. Azərbaycan Respublikası vətəndaşlarının xaricdə və əcnəbilərin Azərbaycan Respublikasında əmək hüquqları.

Azərbaycan Respublikası vətəndaşlarının xaricdə əmək hüquqları.

Qapalı olamayan (açıq) cəmiyyət quruculuğu və «açıq qapı» siyasəti yürüdülməsi, habelə ölkəmizdə yeni iqtisadi-təsərrüfat sistemə keçidlə bağlı olaraq iş yerlərinin kütləvi sürətdə itirilməsi şəraitində Azərbaycan Respublikası vətəndaşlarının xaricdə işləmə halları xeyli dərəcədə artmışdır; son zamanlar öz

əmək fəaliyyətlərini xarici dövlətlərdə həyata keçirən vətəndaşlarımızın sayı kifayət qədər çoxalmışdır. Axıncı 10-15 illik dövr Azərbaycan Respublikası vətəndaşlarının **xaricə kütləvi beynəlxalq əmək miqrasiyası** ilə müşayiət olunur. Xarici ölkələrdə işləyən Azərbaycan Respublikası vətəndaşlarına Qazaxstanda, Türkmənistanda, Ukraynada, Özbəkistanda, Belarusiyada və MDB üzvü olan digər ölkələrdə, Avropa dövlətlərində, İranda, Türkiyədə və başqa dövlətlərdə rast gəlmək olar. RF ərazisində öz əmək fəaliyyətini həyata keçirən azərbaycanlı miqrantların sayı daha çoxdur.

Azərbaycan Respublikasının əmək qanunvericiliyi bizim ölkə vətəndaşlarının xaricdə işləmələrini qadağan edən və məhdudlaşdıran hər hansı göstəriş nəzərdə tutmur. Əksinə, bizim ölkə qanunvericiliyi müəyyən edir ki, **vətəndaşların xaricdə müstəqil surətdə iş axtarmaq və işə düzəlmək hüququ** vardır («Azərbaycan Respublikasında əhalinin məşğulluğu haqqında» qanunun 9-cu maddəsinin 1-ci bəndi). Digər tərəfdən qüvvədə olan qanunvericiliyə görə, Azərbaycan Respublikası **vətəndaşları ölkədən getmək (o cümlədən xaricdə işləmək məqsədilə) hüququna malikdirlər**; onlar bu hüququndan məhrum edilə bilməz («Ölkədən getmək, ölkəyə gəlmək və pasportlar haqqında» qanunun 1-ci maddəsinin 1-ci bəndi). Bunlardan əlavə, 18 yaşına çatmış Azərbaycan Respublikası vətəndaşları **xarici ölkələrdə haqqı ödənilən əmək fəaliyyəti ilə məşğul ola bilirlər** («Əmək miqrasiyası haqqında» qanunun 12-ci maddəsi).

Öz əmək fəaliyyətlərini xaricdə həyata keçirən Azərbaycan Respublikası vətəndaşlarını **üç** qrupa bölmək olar:

- Azərbaycan Respublikasının xaricdəki qurumlarında işləyən vətəndaşlar;
- xaricdəki yerli təşkilatlarda işləyən Azərbaycan Respublikası vətəndaşları;
- beynəlxalq təşkilatlarda işləyən vətəndaşlar.

Qeyd etmək lazımdır ki, göstərilən qrup vətəndaşlar üçün müxtəlif əmək şəraiti müəyyən edilir; onların həyata keçirdikləri əmək fəaliyyətinin hüquqi rejimi eyni deyildir.

Azərbaycan Respublikasının xaricdəki qurumlarında işləyən vətəndaşlar dediklə, öz əmək fəaliyyətlərini bizim ölkəmizin xaricdəki diplomatik nümayəndəliklərində (səfirliklərdə), konsulluq idarələrində və s. həyata keçirən

şəxslər başa düşülür: onlar Azərbaycan Respublikasının xaricdəki idarə və təşkilatlarının əməkdaşlarıdır. Bu qrupdan olan vətəndaşlar Azərbaycan Respublikasının həmin təşkilat və idarələri ilə əmək müqaviləsi bağlayır. Bu zaman əmək münasibətləri xaricdə yox, Azərbaycan Respublikasında yaranmış hesab edilir; əmək fəaliyyətinin özü isə bizim ölkənin idarə və təşkilatlarında həyata keçirilmiş sayılır. Buna görə də həmin münasibətlər **Azərbaycan Respublikasının əmək qanunvericiliyi ilə tənzimlənir**. Hətta Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsində bu barədə norma da nəzərdə tutulmuşdur. Belə ki, Məcəllənin 4-cü maddəsinə görə, Azərbaycan Respublikasının hədudlarından kənarda fəaliyyət göstərən Azərbaycan Respublikasının səfirliklərində və ya konsulluqlarında əmək münasibətlərinə Azərbaycan Respublikasının əmək qanunvericiliyi tətbiq edilir. Xüsusən də iş və istirahət vaxtları həmin idarə və təşkilatlarda Azərbaycan Respublikasının əmək qanunvericiliyi ilə müəyyən edilir. Lakin əmək fəaliyyəti xaricdə olan idarə və təşkilatlarda həyata keçirildiyinə görə bu qanunvericilikdən bəzən kənara çıxma hallarına yol verilə bilər. Məsələn, həftəlik istirahət günləri edilərkən yerli şərait nəzərə alın bilər.

Vətəndaşlarımızın Azərbaycan Respublikasının xaricdəki idarə və təşkilatlarındakı işindən **işçilərimizin xaricə ezamiyyətə göndərilmələrini** fərqləndirmək lazımdır. Söhbət Azərbaycan Respublikasının müəssisələri tərəfindən öz işçilərinin xaricə xidməti ezamiyyətə göndərmələrindən, yəni xarici dövlətə ezam olunmaqlarından gedir (məsələn, işçinin Azərbaycan Respublikasının xaricdə tikilməkdə olan hər hansı təşkilatına ezam olunması və s.). Belə halda müəssisə ilə xaricə ezamiyyətə göndərilmiş işçi arasında əmək münasibətləri Azərbaycan Respublikasının əmək qanunvericiliyi ilə tənzimlənəcəkdir. Çünki həmin münasibətlərin kollizion tənzimlənməsi **«lex loci delegationis» prinsipinin (bağlamasının)** köməyi ilə həyata keçirilir. Həmin prinsipə (bağlamaya) görə isə Azərbaycan Respublikasının əmək qanunvericiliyi tətbiq edilməlidir.

Texniki yardım etmək üçün xaricə göndərilmiş (ezam olunmuş) mütəxəssislərimizin (mühəndislərimizin, geoloqlarımızın, müəssisənin tikintisi

üçün layihəçilərin və s.) əmək fəaliyyətinin hüquqi rejmi isə Azərbaycan Respublikasının yox, **iş yerinin qanunvericiliyi ilə (lex loci laboris)** müəyyən edilir. Ona görə ki, bizim təşkilatlar tərəfindən xaricə ezam olunmuş mütəxəssislər yerli hakimiyyətin idarə və nəzarət etdiyi müəssisələrdə və tikintilərdə işləyirlər; əmək fəaliyyətinin özü isə, bir qayda olaraq, xarici (yerli) müəssisələrdə (tikintilərdə) həyata keçirilir; onlar faktiki olaraq həmin müəssisələrdə işləyirlər. Buna görə də mütəxəssislər faktiki olaraq işlədikləri müəssisədə müəyyən iş vaxtı və istirahət vaxtı rejiminə tabe olmalıdırlar. Digər tərəfdən onlar bu müəssisədə qüvvədə olan daxili nizam qaydalarına və texniki təhlükəsizlik barədə təlimata əməl etməlidirlər.

Azərbaycan Respublikasının bayrağı altında beynəlxalq sularda üzən gəminin heyət üzvləri arasında əmək münasibətləri isə Azərbaycan Respublikasının qanunvericiliyi ilə müəyyən edilir. Belə ki, beynəlxalq sularda Azərbaycan Respublikasının bayrağı altında Üzən gəmilərdə Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi tətbiq edilir (ƏM-in 4-cü maddəsi). Burada **bayraq qanunu (lex flagi)** kimi kollizion prinsip ifadə olunmuşdur.

İndi isə **xaricdəki yerli təşkilatlarda işləyən Azərbaycan Respublikası vətəndaşlarından** danışaq. Bu qrupa daxil olan vətəndaşlarımız xaricdə əmək fəaliyyətlərini əmək müqaviləsi (kontraktı) bağlamaqla həyata keçirirlər. Söhbət bizim vətəndaşlarımızla xarici işə götürənlər arasında xaricdə bilavasitə əmək müqaviləsi (kontraktı) bağlanmasından gedir. Bu müqavilə əsasında onlar xarici ölkədə yerli təşkilatlara işə girirlər. Nəticədə vətəndaşlarımız və xarici işə götürən (yerli işə götürən) arasında xaricdə beynəlxalq əmək münasibətləri yaranır.

Xarici (yerli) işə götürən rolunda çıxış edə bilər:

- xarici firma və ya şirkətlər;
- bizim müəssisə və təşkilatlarının vəsaitinin iştirakı ilə xaricdə yaradılan birgə müəssisələr;
- bizim müəssisə və təşkilatların vəsaitinin iştirakı ilə yaradılan kommersiya qarışıq cəmiyyətləri.

Bizim vətəndaşlarla xarici (yerli) işə götürən arasında əmək münasibətləri (tərəflərin hüquq və vəzifələri) Azərbaycan Respublikasının qanunvericiliyi ilə yox, **xarici qanunvericiliklə tənzim ediləcəkdir.** Ona görə ki, tətbiq edilməli olan

qanunvericilik əsasən və başlıca olaraq **«iş yerinin qanunu» (lex loci laboris)** kollizion prinsipinin (bağlamasının) köməyi ilə seçilir, müəyyənləşdirilir; çünki əvvəllər qeyd etdiyimiz kimi, əmək münasibətləri sahəsində həmin prinsip kollizion prinsiplər (bağlamalar) sistemində əsas yer tutur.

Digər tərəfdən **«işə götürənin olduğu yerin qanunu»** kimi kollizion prinsipdən istifadə olunduğu halda da xarici qanunvericilik tətbiq edilməlidir. Nəhayət, **«əmək müqaviləsinin bağlandığı yerin qanunu (lex loci contractus)** kollizion prinsipi tətbiq edilərsə, onda da əmək münasibətlərini tənzimləmək üçün Azərbaycan Respublikasının qanunvericiliyi yox, xarici qanunvericilik seçilir. Əlbəttə, işçinin Azərbaycan Respublikası vətəndaşı olması belə hallarda bizim ölkə qanunvericiliyinin tətbiq edilməsinə əsas vermir. Lakin xarici təşkilatda əmək fəaliyyəti bizim ölkə qanunvericiliyi tərəfindən nəzərə alınacaqdır (məsələn, ümumi əmək stajının müəyyən edilməsində və pensiya təyin edilməsində).

Xaricdə işləyən vətəndaşlarımız xarici qanunvericiliyə tabe olmaqla faktiki olaraq Azərbaycan Respublikası qanunvericiliyinin təsir sferasından çıxır. Lakin belə hal əsas vermir ki, dövlətimiz xaricdə işləyən vətəndaşlarımızın taleyinə görə məsuliyyət daşımasın. Bir sıra ölkələrin (İtaliya, İspaniya və Portuqaliyanın) konstitusiyaları dövlətin üzərinə xaricdə işləyən vətəndaşlarını müdafiə etmək vəzifəsi qoyur. Məsələn, İtaliya Konstitusiyasında göstərilir ki, dövlət italyanların xaricdəki əməyini qoruyur (35-ci maddə). İspaniya konstitusiyasına görə, dövlət xaricdə olan ispan işçilərinin sosial və iqtisadi hüquqlarının qorunması üçün xüsusi qayğı göstərir (42-ci maddə).

Bizim ölkəmizdə də bu məsələ Konstitusiya səviyyəsində həll olunmuşdur. Belə ki, Azərbaycan Respublikası (dövləti) onun ərazisindən kənara müvəqqəti və ya daimi yaşayan Azərbaycan Respublikası vətəndaşının hüquqi müdafiəsinə təminat verir və onlara hamilik edir (Konstitusiyanın 53-cü maddəsinin 3-cü hissəsi).

Xarici ölkələrdə işləyən vətəndaşlarımız əmək fəaliyyətinə başladıkları aydan 1 ay müddətində **Azərbaycan Respublikasının həmin ölkələrdəki diplomatik nümayəndəliklərində qeydə alınmalıdırlar**. Məqsəd onlar barəsində diplomatik

nümayəndəliklərin öz nəzarət və müdafiə funksiyalarını yerinə yetirmələrindən ibarətdir.

Bizim ölkə vətəndaşları **xaricdə üç yolla işə düzələ bilirlər**. Birinci yol **dəvətətmə yoludur**. Bu yol Azərbaycan Respublikası vətəndaşlarının xarici şəxslərin birbaşa dəvəti ilə xarici ölkələrdə işə düzəlməsini nəzərdə tutur. Həm xarici hüquqi şəxslər, həm də əcnəbi vətəndaşlar vətəndaşlarımızı xaricə işləməyə dəvət edə bilirlər. Son zamanlar biz, tez-tez hallarda alimlər, həkimlər, mühəndislər və digər peşə sahiblərinin xaricə işləməyə dəvət edildiklərinin şahidi oluruq.

Xarici ölkələrdə işə düzəlmənin digər yolu **fərdi yoldur**. Bu yol Azərbaycan Respublikası vətəndaşlarının şəxsi tanışlığı, bacarığı, imkanı və qabiliyyəti əsasında xarici ölkələrdə işə düzəlmələrini nəzərdə tutur.

Üçüncü yol **vasitəçilik yoludur**. Bu yola görə Azərbaycan Respublikası vətəndaşları **xarici ölkələrdə işə xüsusi olaraq yaradılmış hüquqi şəxslərin** (kommersiya müəssisələrinin; kommersiya firmalarının və s.) vasitəçiliyi ilə düzələ bilirlər. Hüquqi şəxslər Azərbaycan Respublikası vətəndaşlarının beynəlxalq əmək miqrasiyası ilə bağlı vasitəçilik fəaliyyəti ilə məşğul olur; onların fəaliyyət predmeti **Azərbaycan Respublikası vətəndaşlarının xarici ölkələrdə işə düzəlmələrində vasitəçilik etmək** təşkil edir.

Vasitəçilik fəaliyyəti ilə məşğul olmaq üçün hüquqi şəxs Azərbaycan Respublikasının müvafiq ədliyyə orqanlarında **dövlət qeydiyyatından keçməlidir**. Bundan sonra həmin hüquqi şəxsin xüsusi razılıq (lisenziya) olması tələb olunur. Ona görə ki, Azərbaycan Respublikasının vətəndaşlarının xarici ölkələrdə işə düzəlmələrində vasitəçilik **lisenziyalaşdırılmış, yəni xüsusi razılıq (lisenziya) tələb olunan fəaliyyət növüdür** («Xüsusi razılıq tələb olunan fəaliyyət növləri və onları verən icra hakimiyyəti orqanlarının siyahısı»; bu siyahı prezidentin 29 dekabr 2006-cı il tarixli fərmanı ilə təsdiq edilmişdir). Xüsusi razılığı **Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi** verir. Yalnız xüsusi razılıq (lisenziya) aldıqdan sonra hüquqi şəxs Azərbaycan Respublikası vətəndaşlarının xarici ölkələrdə işə

düzəlmələrində vasitəçilik fəaliyyəti ilə məşğul ola bilər. **Fiziki şəxslərin bu sahədə vasitəçilik fəaliyyəti ilə məşğul olmalarına yol verilmir.**

Bir sıra ölkələrin (RF, Hindistan, Portuqaliya, Filippin və digərlərinin), o cümlədən Azərbaycan Respublikasının qanunvericiliyi xaricə yola düşməzdən əvvəl **əmək** müqaviləsinin **dövlət orqanında təsdiq olunmasını** nəzərdə tutur. Belə ki, hüquqi şəxsin vasitəçiliyi ilə xarici şəxslərlə bağlanan əmək müqavilələri dövlət orqanında təsdiq edilməlidir. Yalnız bundan sonra miqrant xarici ölkələrdə işə cəlb oluna bilər. Əmək müqaviləsinin bir nüsxəsi xaricə yola düşməmişdən əvvəl miqranta verilməlidir («Əmək miqrasiyası haqqında» qanunun 15-ci maddəsi). Təsdiqetmənin əsas məqsədi əmək müqaviləsində nəzərdə tutulan şərtlərin beynəlxalq minimal standartlara uyğun gəlməsini təmin etməkdən ibarətdir.

Beynəlxalq təşkilatlarda işləyən şəxslərin əməyi.

Xaricdə əmək fəaliyyətlərini həyata keçirən vətəndaşlarımızın bir qismi **beynəlxalq hökumətlərarası təşkilatlarda** işləyə bilərlər. Onların belə təşkilatların əməkdaşı olmaları mümkündür. Beynəlxalq hökumətlərarası təşkilatların əməkdaşları işçi heyəti və ya personal adlanır.

İşçi heyəti ilə beynəlxalq hökumətlərarası təşkilatlar (BMT, Ümumdünya Səhiyyə Təşkilatı, Beynəlxalq Əmək Təşkilatı, YUNESKO və s.) arasında əmək münasibətləri yalnız **işçi heyəti haqqında qaydalarla** tənzimlənir. Bu qaydaları təşkilatın özü hazırlayıb təsdiqləyir. Buna görə onlar **lokal xarakterli akt** hesab edilir. İşçi heyəti haqqında qaydalar əməkdaşların əmək fəaliyyəti ilə bağlı məsələləri və onların əmək fəaliyyəti şərtlərini müəyyən edir. Bundan başqa, əmək münasibətlərini tənzimləmək üçün həmin təşkilatların **təsis sənədlərindən (onlar öz xarakterinə görə beynəlxalq müqavilədir)** də istifadə oluna bilər. İşçi heyəti ilə beynəlxalq hökumətlərarası təşkilatlar arasında əmələ gələn əmək münasibətlərinə **dövlətdaxili qanunvericilik tətbiq edilmir.**

O ki qaldı **qeyri-hökumət beynəlxalq təşkilatlarına**, qeyd etməliyik ki, onlar öz iqamətgahının yerləşdiyi ölkənin hüquqi şəxsi sayılır. Buna görə də əməkdaşları ilə təşkilatların arasında yaranan əmək münasibətləri **həmin ölkənin əmək**

qanunvericiliyi ilə tənzimlənəcəkdir. Bundan başqa, əmək münasibətlərinə həm onun daxili qaydalarını, həm də təsis sənədi tətbiq olunur.

Əcnəbilərin Azərbaycan Respublikasında əmək hüquqları.

Azərbaycan Respublikası iqtisadiyyatı bazar münasibətləri əsasında yenidən qurulması, onun xarici investor və sahibkarlar üçün açıq elan edilməsi, eyni zamanda qapalı cəmiyyətdən açıq cəmiyyətə keçilməsi həm də buna səbəb olmuşdur ki, son zamanlar bizim ölkədə xaricilərin əməyindən istifadə olunması genişlənmişdir. Biz, xaricilərin Azərbaycan Respublikasına işləməyə gəlmə hallarının müasir dövrdə xeyli dərəcədə çoxalmasının şahidi oluruq. Təsadüfi deyildir ki, qanunvericiliyə görə, 18 yaşına çatmış əmək qabiliyyətli hər bir əcnəbi haqqı ödənilən əmək fəaliyyəti ilə məşğul olmaq üçün Azərbaycan Respublikasına gələ bilər («Əmək miqrasiyası haqqında» qanunun 4-cü maddəsi). Odur ki, Azərbaycan Respublikasında işləyən xaricilərin iştirak etdikləri əmək münasibətlərini tənzimləmək, onların əmək hüquqlarını müəyyənləşdirmək kimi aktual məsələ yaranır. Azərbaycan Respublikası beynəlxalq xüsusi hüququnun əmək hüququ institutu həm də həmin məsələni yoluna qoymaq funksiyasını yerinə yetirir.

Azərbaycan Respublikasının qanunvericiliyində bizim ölkədə olan **xaricilərin əmək münasibətləri sahəsində hüquqi vəziyyətini** müvafiq normalar nəzərdə tutulmuşdur. **Azərbaycan Respublikası Konstitusiyası** müəyyən edir ki, əcnəbilər və vətəndaşlığı olmayan şəxslər Azərbaycan Respublikasında olarkən, Azərbaycan Respublikasının vətəndaşları ilə bərabər bütün hüquqlardan istifadə edə bilirlər (Konstitusiyanın 69-cu maddəsinin 1-ci hissəsi). Belə göstəriş «**Miqrasiya Məcəlləsində**» ifadə edilmişdir. Həmin göstəriş həm də **əmək münasibətləri sahəsinə şamil edilir.** Odur ki, qeyd etdiyimiz qanun həmin göstərişi konkretləşdirərək müəyyən edir ki, əcnəbilər və vətəndaşlığı olmayan şəxslər əmək münasibətlərində Azərbaycan Respublikasının vətəndaşları ilə eyni hüquqlardan istifadə edirlər (11-ci maddə). Bu isə o deməkdir ki, Azərbaycan Respublikasının qanunvericiliyi **əmək münasibətləri sahəsində milli rejimin tətbiq olunması prinsipindən** çıxış edir.

Beləliklə, əcnəbilər Azərbaycan Respublikasında əmək münasibətləri sahəsində milli rejim prinsipindən istifadə edirlər. Buna görə də əcnəbilər bizim ölkədə işə girərlərsə, Azərbaycan Respublikasının əmək qanunvericiliyi onlara da şamil olunur. Əmək qanunvericiliyimizin əmək fəaliyyətinin şərtləri (daxili əmək nizam qaydaları, iş və istirahət vaxtları, əməyin mühafizəsi və digər məsələlər üzrə şərtlər) barədə müəyyən etdiyi qaydalar eynən, olduğu kimi əcnəbilərə də tətbiq edilir. Əmək şəraiti və əməyin ödənilməsi (əmək haqqı) məsələsində cinsi, irqi, milli, dini və s. əlamətlərə görə **əcnəbilərin diskriminasiya edilməsinə yol verilmir.**

Bununla belə, Azərbaycan Respublikasında əcnəbilərə əmək münasibətləri sahəsində milli rejim verilməsi barədə ümumi qaydadan kənara çıxıla bilər. Belə ki, elə vəzifələr vardır ki, onları yalnız Azərbaycan Respublikasının vətəndaşları tuta bilərlər; elə fəaliyyət növləri vardır ki, bu fəaliyyət növləri ilə ancaq Azərbaycan Respublikasının vətəndaşlarının məşğul olmaları mümkündür. Odur ki, **əcnəbilər belə vəzifə tuta və belə fəaliyyətlə məşğul ola bilməzlər** («Əcnəbilərin və vətəndaşlığı olmayan şəxslərin hüquqi vəziyyəti haqqında» qanunun 11-ci maddəsi). Bununla əcnəbilərin bizim ölkədə əmək hüquqları məhdudlaşdırılır. Belə məhdudiyyətləri, bir qayda olaraq, xarici qanunvericilikdə müəyyən edir.

Məsələn, dövlət orqanlarının vəzifəli şəxsləri Azərbaycan Respublikasının vətəndaşları sırasından təyin edirlər (Konstitusiyanın 55-ci maddəsinin 2-ci hissəsi). Buna görə də **əcnəbilər dövlət orqanlarının vəzifəli şəxsi qismində dövlətin idarə olunmasında iştirak edə bilməzlər.** Onların həm də hüquq-mühafizə orqanlarında hakim, prokuror və digər vəzifələr tutmalarına yol verilmir.

Əcnəbilər Azərbaycan Respublikasının dövlət bayrağı altında Üzən gəmi heyətinin tərkibinə gəmi kapitanı, gəmi kapitanının böyük köməkçisi, böyük mexanik və radio mütəxəssis vəzifələri qismində daxil oluna bilməzlər (Azərbaycan Respublikasının Ticarət Gəmiçiliyi Məcəlləsinin 46-cı maddəsi).

Azərbaycan Respublikası ərazisindəki əcnəbilər **üç** əsas qrupa bölünür:

- Azərbaycan Respublikasında daimi yaşayan əcnəbilər;

- Azərbaycan Respublikasında müvəqqəti olan əcnəbilər;
- Azərbaycan Respublikasında işə cəlb olunmuş əcnəbilər.

Bu qrup vətəndaşların əmək münasibətləri sahəsində hüquqi vəziyyəti eyni deyildir. Qanun onlar üçün ayrı-ayrı hüquqi rejimlər müəyyən edir.

Azərbaycan Respublikasında daimi yaşayan əcnəbilər Azərbaycan Respublikası vətəndaşları üçün müəyyən edilmiş qayda və əsaslarla əmək fəaliyyəti ilə məşğul ola bilirlər. Onlar yalnız Azərbaycan Respublikasının qanunvericiliyi ilə nəzərdə tutulan hallarda müəyyən vəzifələr tuta və ya müəyyən fəaliyyət növləri ilə məşğul ola bilməzlər. Bu barədə biz, bir az bundan əvvəl danışdıq.

O ki qaldı bu qrupdan olan əcnəbilərin iştirak etdikləri xarici elementli əmək münasibətlərinə hansı ölkənin qanunvericiliyinin tətbiq edilməsinə, qeyd etməliyik ki, həmin məsələ «**iş yerinin qanunu**» (**lex loci laboris**) kollizion prinsipinin (bağlamasının) köməyi ilə əvə yaxud «**əmək müqaviləsinin bağladığı yerin qanunu**» (**lex loci contractus**) kollizion prinsipinin (bağlamasının) vasitəsilə həll edilməlidir. Deməli, həmin münasibətlərə **Azərbaycan Respublikası qanunvericiliyi tətbiq edilməlidir**. Əcnəbilər Azərbaycan Respublikasında yaradılmış xarici investisiyalı müəssisələrə (xarici müəssisələrə və qarışıq müəssisələrə) işə girdiyi hallarda da (bu zaman xarici investisiyalı müəssisə işə götürən rolunda çıxış edir) yaranmış əmək münasibətlərinə «iş yerinin qanunu» (**lex loci laboris**) kollizion prinsipinə (bağlamasına) əsasən Azərbaycan Respublikasının əmək qanunvericiliyi tətbiq olunmalıdır.

Amma «**Xarici investisiyanın qorunması haqqında**» qanuna (1992) görə, xarici investisiyalı müəssisədə əmək münasibətləri, o cümlədən işəgötürmə və işdən azad etmə, əmək və istirahət rejimi, əmək haqqı, təminat və kompensasiya məsələləri **kollektiv müqavilə (saziş) və fərdi əmək müqavilələri** ilə tənzimlənir (qanunun 33-cü maddəsi). O ki qaldı xarici investisiyalı müəssisənin əcnəbi işçilərinə, qeyd etməliyik ki, onların əməyinin ödənilməsi, onlara məzuniyyətlər verilməsi, pensiya təminatı məsələləri həmin işçilərin hər biri ilə bağlanan fərdi əmək müqavilələrində həll edilməlidir (qanunun 33-cü maddəsi) ki, burada «**iradə sərbəstliyi**» (**lex voluntatis**) kollizion prinsipi ifadə olunmuşdur.

Azərbaycan Respublikasında müvəqqəti olan əcnəbilərə gəldikdə, qeyd etməliyə ki, bu qrup əcnəbilər bizim ölkəmizə müvəqqəti işləməyə gəlmiş şəxslərdir. Onların bizim ölkə ərazisində olmalarının məqsədi əmək fəaliyyətini həyata keçirməkdən ibarətdir. Qanun buna yol verir: **əcnəbilər Azərbaycan Respublikasına müəyyən müddətə işləməyə gələ bilərlər** («Əcnəbilərin və vətəndaşlığı olmayan şəxslərin hüquqi vəziyyəti haqqında» qanunun 5-ci maddəsi).

Azərbaycan Respublikasına müəyyən müddət əmək fəaliyyəti ilə məşğul olmaq üçün gəlmiş əcnəbilər əmək fəaliyyəti ilə müəyyən olunmuş qaydada məşğul ola bilərlər ki, həmin qayda **fərdi icazə sistemi** adlanır. Bu sistemə görə, əcnəbilər haqqı ödənilən əmək fəaliyyətini həyata keçirmək üçün fərdi icazə almalıdırlar; onlar yalnız bundan sonra Azərbaycan Respublikasında işləyə bilərlər («Əmək miqrasiyası haqqında» qanunun 6-cı maddəsi).

Fərdi icazəni əcnəbilərə **Azərbaycan Respublikasının Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi** verir. Fərdi icazə almaq üçün əcnəbilərin bu nazirliyə müraciət etmələri tələb olunur. Müraciət əcnəbilərin özləri tərəfindən birbaşa yox, onları işə qəbul etmək istəyən hüquqi və fiziki şəxslərin vasitəsilə edilməlidir. Həmin nazirlikdən fərdi icazə alan əcnəbiyə **işçi-miqrant** deyilir. İşçi-miqrant dedikdə, haqqı ödənilən əmək fəaliyyəti ilə məşğul olmaq üçün qanuni əsaslarla bir ölkədən başqa ölkəyə gedən (miqrasiya edən) fiziki şəxs başa düşülür.

Fərdi icazənin qüvvədə olma müddəti 1 ildir: o, 1 ildən çox müddəti verilə bilməz. Lakin fərdi icazənin müddəti 4 dəfədən çox olmamaqla Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi tərəfindən uzadıla bilər. Həmin nazirlik həm də onu ləğv edə və ya qüvvəsini müvəqqəti dayandıra bilər.

Fərdi icazə aldıqdan sonra əcnəbilər onları işə qəbul edən fiziki və hüquqi şəxslərə **əmək müqaviləsi** bağlayır. Bu müqavilənin müddəti fərdi icazənin müddətindən çox ola bilməz. Əmək müqaviləsi də fərdi icazə kimi müddətlidir. İşçi-miqrant qanunla müəyyən edilmiş qaydada əmək müqaviləsini poza bilər.

Fərdi icazənin müddəti bitdikdə və ya əmək müqaviləsi pozduqda işçi-miqrant Azərbaycan Respublikasını tərk etməlidir.

Üçüncü qrupa daxil olan əcnəbilərə gəldikdə isə qeyd etməliyik ki, onlar **Azərbaycan Respublikasında işə cəlb olunmuş şəxslərdir**. Belə ki, qanun hüquqi şəxslərə, fərdi sahibkarlara və xarici hüquqi şəxslərin filialı və nümayəndəliklərinə əcnəbiləri Azərbaycan Respublikasında işə cəlb etmək hüququ verir («Əmək miqrasiyası haqqında» qanunun 5-ci maddəsinin 1-ci hissəsi). Bunun üçün onların **xüsusi razılıq almaları tələb olunur**. Xüsusi razılığı Azərbaycan Respublikasının Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi verir.

Əcnəbilər yalnız onları işə cəlb etmiş şəxslərin yanında işləyə bilirlər; başqa şəxslərin yanında onların əmək fəaliyyətini həyata keçirmələrinə yol verilmir. Ona görə ki, qanun əcnəbilərin başqa şəxslərin yanında işlə təmin etmək məqsədi ilə Azərbaycan Respublikasında işə cəlb olunmasını qadağan edir («Əmək miqrasiyası haqqında» qanunun 5-ci maddəsinin 2-ci hissəsi).

İşə cəlb olunmuş əcnəbilərlə işə gətirən arasındakı münasibətlər **əmək müqaviləsi ilə rəsmiləşdirilir**. Əcnəbi öz ölkəsini tərk etməzdən əvvəl həmin müqavilənin bir nüsxəsi ona çatdırılmalıdır.

Bəzi kateqoriya əcnəbilər üçün xüsusi razılıq və ya fərdi icazə alınması tələb olunmur. Onlara aiddir: Azərbaycan Respublikasında fəaliyyət göstərən xarici hüquqi şəxslərin, filial və nümayəndəliklərinin rəhbərləri və onların müavinləri vəzifələrinə cəlb olunan əcnəbilər; sahibkarlıq fəaliyyəti ilə məşğul olan əcnəbilər.

Azərbaycan Respublikasında əmək miqrasiyasının kvotası kimi sistemdən istifadə olunur. Bu sistemin məqsədi Azərbaycan Respublikasında əmək miqrasiyasını tənzimləməkdən, xarici işçi qüvvəsinin cəlb olunmasını nizamlamaqdan ibarətdir. **Əmək miqrasiyasının kvotası** dedikdə isə əmək fəaliyyətini həyata keçirmək üçün 1 il ərzində Azərbaycan Respublikasına gəlmələrinə icazə verilən əcnəbilərin sayının son həddi başa düşülür.

NƏTİCƏ

Azərbaycan Respublikasına müəyyən müddət əmək fəaliyyəti ilə məşğul olmaq üçün gəlmiş əcnəbilər əmək fəaliyyəti ilə müəyyən olunmuş qaydada məşğul ola bilərlər ki, həmin qayda **fərdi icazə sistemi** adlanır. Bu sistemə görə, əcnəbilər haqqı ödənilən əmək fəaliyyətini həyata keçirmək üçün fərdi icazə almalıdırlar; onlar yalnız bundan sonra Azərbaycan Respublikasında işləyə bilərlər («Əmək miqrasiyası haqqında» qanunun 6-cı maddəsi).