

**Azərbaycan Respublikası
Daxili İşlər Nazirliyi
Polis Akademiyası**

Kafedra: “Mülki hüquq”

Əmək və sosial təminat hüququ

fənni üzrə

M Ü H A Z İ R Ə

**Mövzu 8. Əməyin mühafizəsi və
əmək mübahisələri**

Tərtib etdilər:

Polis Akademiyasının «Mülki hüquq»
kafedrasının rəisi, polis polkovniki,
hüquq üzrə fəlsəfə doktoru, dosent
Nəbi Əsgərov

Polis Akademiyasının «Mülki hüquq»
kafedrasının dosenti, polis polkovniki,
hüquq üzrə fəlsəfə doktoru, dosent
Rəşad Məmmədov

Azərbaycan Respublikasının DİN-in Polis Akademiyasının «Mülki hüquq» kafedrasının 15 may 2020-ci il tarixdə keçirilən iclasında müzakirə edilmiş və tədris prosesində istifadəsi məqsədamüfiq hesab edilmişdir. Protokol № 9, 15 may 2020-ci il.

Bakı - 2020

Mövzu 8. Əməyin mühafizəsi və əmək mübahisələri.

PLAN

Giriş

Sual 1. Əməyin mühafizəsinin anlayışı, məzmunu və əhəmiyyəti.

Sual 2. Qadınların və yaşı 18-dən aşağı olan işçilərin əməyindən istifadənin xüsusiyyətləri.

Sual 3. Əmək mübahisələrinin anlayışı və təsnifatı.

Sual 4. Fərdi əmək mübahisələrinin anlayışı, predmeti və həlli qaydaları.

Sual 5. Kollektiv əmək mübahisələrinin predmeti, tərəfləri və həlli üsulları.

Nəticə

ƏDƏBİYYAT:

1. Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası. Bakı, 2019. mad. 35, 37.
2. Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsi. B. 2019. mad.207-255, 259-303.
3. Azərbaycan Respublikasının İnzibati Xəttar Məcəlləsi. Bakı, 2020. Mad 192, 204.
4. Azərbaycan Respublikasının Cinayət Məcəlləsi. B, 2020. Mad 306.
5. «Məcburi Arbitraj haqqında Əsasnamə». Azərbaycan Respublikası ƏƏSMN-nin 25 mart 1999-cu il tarixli 10-1 №-li qərarı.
6. “İcra haqqında” Azərbaycan Respublikasının 27 dekabr 2001-ci il tarixli Qanunu. Maddə: 12,71.
7. “Texniki təhlüksizlik haqqında” Azərbaycan Respublikasının 2 noyabr 1999-cu il tarixli Qanunu.
8. “Qadın əməyinin tətbiqi qadağan olunan, əmək şəraiti, zərərli və ağır olan istehsalatların, peşələrin (vəzifələrin), habelə yeraltı işlərin siyahısının təsdiq edilməsi haqqında” Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin 20 oktyabr 1999-cu il tarixli 170 sayılı Qərarı.
9. “Yaşı 18-dən az olan işçilərin əməyinin tətbiqi qadağan olunan əmək şəraiti zərərli və ağır olan istehsalatların, peşələrin (vəzifələrin), habelə yeraltı işlərin siyahısının təsdiq edilməsi haqqında” Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin 24 mart 2000-ci il tarixli 58 sayılı qərarı
10. “Tibbi-sosial ekspert komissiyaları haqqında Əsasnamənin təsdiq edilməsi barədə” Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin 19 avqust 1997-ci il tarixli 93 sayılı Qərarı.
11. “İstehsalatda baş verən bədbəxt hadisələrin təhqiqi və uçota alınması Qaydalarının təsdiq edilməsi haqqında” Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin 28 fevral 2000-ci il tarixli 27 nömrəli Qərarı.
12. “Ətrafdakıları vərəmlə yoluxdurmaq təhlükəsi olan şəxslərin işləməsi qadağan olunan peşə və vəzifələrin Siyahısının təsdiq edilməsi haqqında” Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin 6 dekabr 2003-cü il tarixli 157 sayılı Qərarı.

13. “Müəssisədə işçilərin əməyinin mühafizəsi üzrə təlimi və biliklərinin yoxlanılması haqqında Nümunəvi Əsasnamə” Azərbaycan Respublikası ƏƏSMN-nin aktı, 26 avqust 1999-cu il, № 19-3. Qeydiyyat № 190, 13 sentyabr 1999-cu il.
14. Əmək qanunvericiliyini və əmək mühafizəsi qaydalarının pozulmasına görə cərimənin tətbiqi haqqında Qərarın (forma № 4 DƏM) forma və rekvizitləri və onlardan istifadə Qaydaları. Maliyyə Nazirliyinin əmri, № 136, 22 dekabr 1999-cu il. Qeydiyyat № 205, 30 dekabr 1999-cu il.
15. “Həmkarlar ittifaqı komitəsinin əməyin mühafizəsi komissiyası haqqında Əsasnamə” AHİK-in 23/87 sayılı 23 may 2001-ci il tarixli qərarına əlavə № 6.
16. “Həmkarlar ittifaqı komitəsinin əməyin mühafizəsi üzrə ictimai müvəkkili haqqında Əsasnamə” AHİK-in 23/87 sayılı 23 may 2001-ci il tarixli qərarına əlavə № 7.
17. “Müəssisə, idarə və təşkilatların həmkarlar ittifaqı komitələrinin nəzdində işçilərin sağlamlığının mühafizəsi üzrə ictimai nəzarət komissiyasının yaradılması haqqında Əsasnamə” AHİK-in 23/87 sayılı 23 may 2001-ci il tarixli qərarına əlavə № 9.
18. A.M.Qasimov. Əmək hüququ. Dərslik. Bakı: «Adiloğlu nəşriyyatı. 2015.
19. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinin Kommentariyası. H.e.d., prof. A.M.Qasimovun məsul redaktorluğu ilə. Bakı, «Adiloğlu» nəşriyyatı, 2007. səh. 849-999.
20. Cəfərov Z.İ. Fərdi əmək mübahisələrinin həll qaydası və onun növləri // Beynəlxalq hüquq və inteqrasiya problemləri, Bakı, 2009, № 2, s. 215-225.
21. Cəfərov Z.İ. Fərdi əmək mübahisələrinin predmetinin tərifi və onların yaranma səbəbləri. “Qanun” jurnalı, № 11. Bakı, 2008, s. 114-124.
22. Cəfərov Z.İ. Əmək mübahisələrinin təsnifləşdirilməsinin nəzəri və praktiki əhəmiyyəti. “Qanun” jurnalı, № 10. Bakı, 2008, s. 125-130.
23. Əliyeva B.Ə. Tətil hüququnun nəticələri / Keçid dövründə Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi məqalələr məcmuəsi. 9-cu buraxılış. Bakı: Adiloğlu, 2004, s. 203-206.
24. Əliyeva V.Ə. Vətəndaşların tətil hüququ və onun konstitusion əsasları / Keçid dövründə Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi məqalələr məcmuəsi. 8-ci buraxılış. Bakı: Adiloğlu, 2004, s. 152-157.
25. Qasimov A.M., Cəfərov Z.İ. İşçinin hüquqlarının hüquqi müdafiəsinin anlayışı və formaları. “Qanun” jurnalı, № 1. Bakı, 2008, № 1, s. 45-54.
26. Zəkəriyyəyev P. Fərdi əmək mübahisələrinin yaranması şərtləri və səbəbləri / Keçid dövründə Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi məqalələr məcmuəsi. 14-cü buraxılış. Bakı, Adiloğlu, 2006, s.202-207.
27. Алиев В.А. Виды трудовых споров / Keçid dövründə Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi məqalələr məcmuəsi. 10-cu buraxılış. Bakı: Adiloğlu, 2004, s. 196-209.
28. Алиев В.А. Реализация права на забастовку / Keçid dövründə Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual

problemləri. Elmi məqalələr məcmuəsi. 12-ci buraxılış. Bakı, Adiloğlu, 2005, s. 179-185.

29. Желтов О. Б. Правовая охрана труда — одна из основ жизни современного человека // Вопросы трудового права, № 3, 2006. с. 57.

30. Лютов Н.Л. Коллективные трудовые споры: Сравнительно-правовой анализ. М., 2007.

31. Дзгоева Ф.О. Правовое регулирование труда лиц с семейными обязанностями. М., Проспект, 2006.

32. Тамцкий П. Организация забастовок в целях разрешения коллективных трудовых споров. М., 2001.

33. Шептулина Н.Н. Новое законодательство об охране труда. – М., 2007.

GİRİŞ

Əməyin mühafizəsi dedikdə, istehsal prosesində işçilərin təhlükəsizliyini təmin edən iqtisadi, təşkilati, texniki və hüquqi tədbirlərin məcmusu başa düşülür.

Müasir dövrdə insanların əmək fəaliyyəti ən mürəkkəb istehsal alət və vasitələrdən istifadə ilə əlaqədardır. Bu zaman bədbəxt hadisələrə və digər ağır nəticələrə yol verməmək üçün işçilər təhlükəsizlik texnikası ilə tanış edilməli, müasir şəraitinə uyğun əmək təhlükəsizliyi qaydaları yaradılmalı, əməyin mühafizəsi üzrə münasibətləri nizama salan yeni normalar işlənib hazırlanmalıdır.

İstehsalatda əməyin mühafizəsi müəssisə rəhbərinə və digər vəzifəli şəxslərə həvalə olunur. Onlar baş verən bütün pozuntulara görə məsuliyyət daşıyırlar. Əməyin mühafizəsi qaydalarının pozulmasına görə intizam, inzibati, cinayət və maddi məsuliyyət nəzərdə tutulmuşdur.

Bu mühazirədə əməyin mühafizəsinin anlayışı, məzmunu və əhəmiyyəti, istehsalatda baş verən bədbəxt hadisələrin təhqiqi və uçotu, əməyin mühafizəsi qaydalarının pozulmasına görə məsuliyyət haqqında müddəalar, habelə qadınların əmək hüququndan, yaşı 18-dən az olan işçilərin əməyinin mühafizəsinin xüsusiyyətləri öz əksini tapmışdır.

Eyni zamanda, bu mövzuda əmək mübahisələrinin anlayışı, təsnifatı, mübahisələrinin baxılma aidiyyəti, fərdi əmək mübahisələrinin predmeti, həlli qaydaları və s. barədə, o cümlədən kollektiv əmək mübahisələrinin anlayışı, predmeti, həll olunma qaydaları, işgötürənin lokaut elan etmək hüququ və bu hüququn məhdudlaşdırılması barədə açıqlamalar veriləcəkdir.

SUAL 1. Əməyin mühafizəsinin anlayışı, məzmunu və əhəmiyyəti

Vətəndaşların malik olduqları əsas hüquqlardan biri də onların təhlükəsiz və sağlam şəraitdə işləmək hüququdur (Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 35-ci maddəsinin, VI bəndi).

Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinin 3-cü maddəsinin 10-cu hissəsində «əməyin mühafizəsi»nə leqal anlayış verilmişdir. Orada deyilir ki, «əməyin mühafizəsi – işçilərin təhlükəsiz və sağlam şəraitdə işləmək hüququnu təmin etmək məqsədi ilə bu Məcəllədə və digər normativ hüquqi aktlarda, habelə kollektiv müqavilələrdə, sazişlərdə, əmək müqavilələrində nəzərdə tutulan texniki təhlükəsizlik, sanitariya, gigiyena, müalicə-profilaktika tədbirləri, normaları və standartları sistemi»dir.

Əmək hüqunda əməyin mühafizəsi anlayışı üç istiqamətdə öyrənilir:

1. Əmək hüquq münasibətlərinin bir elementi kimi;
2. Əmək hüququnun xüsusi hissənin müstəqil institutu kimi;
3. Əmək hüququnun prinsipi kimi.

Əmək hüquq münasibətlərinin bir elementi kimi əməyin mühafizəsi işçilərin subyektiv hüquqlarını ifadə edir. Bu hüquq onların iş prosesində əməyin mühafizə olunmasını, sağlam və təhlükəsiz iş şəraitinin yaradılmasını, bu məqsədlə xüsusi vəsaitin ayrılmasını işəgötürəndən tələb etməkdən ibarətdir.

Əmək hüququnun xüsusi hissəsinin müstəqil institutu kimi əməyin mühafizəsi özündə aşağıdakı əmək hüquq normaları qrupunu əks etdirir:

1. Müəssisələrdə əməyin mühafizə olunmasının təmin olunmasına yönəldilən, əməyin mühafizəsinin hüquqi, təşkilati-texniki və maliyyə təminatını tənzimləyən normalar.

2. İşçilərin əməyin mühafizəsi hüquqlarına və onların təminatlarına aid olan normalar.

3. Müəssisənin mülkiyyətçisi və işəgötürəni tərəfindən əməyin mühafizəsinin təşkili və təmin olunması üzrə normalar.

4. Təhlükəsizlik texnikası və istehsalat sanitariyası, əməyin təhlükəsizliyi üzrə standartlar sistemini, müəssisələrdə bağlanan və işəgötürən üçün məcburi olan əməyin mühafizəsi üzrə sazişlərin tənzim edən normalar.

5. Əmək mühafizə qaydalarına nəzarət edən orqanların fəaliyyətini tənzim edən normalar.

6. Qadınların və yaşı 18-dən az olan işçilərin əməyinin mühafizəsi qaydaları (normaları).

Yuxarıda sadalanan əməyin mühafizəsi institutunun norma qrupları bir-birilə sıx əlaqədardır:

-əməyin mühafizəsi əmək hüququnun (sahədaxili) prinsipi kimi Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinin 209-cu maddəsində təsbit olunmuşdur. Orada deyilir ki, dövlət hakimiyyət orqanları, mülkiyyətçilər, işəgötürənlər və işçilər tərəfindən əməyin mühafizəsinin təmin olunması əsasən aşağıdakı prinsiplərlə həyata keçirilir;

-dövlət hakimiyyət orqanlarının, mülkiyyətçilərin, işəgötürənlərin və işçilərin əmək şəraitinin və əməyin mühafizəsinin yaxşılaşdırılmasına, istehsal

qəzalarının, xəsarətlərinin, zədələrinin və peşə xəstəliklərinin qarşısının alınmasına yönəldilmiş fəaliyyət birliyi;

-işçinin həyatının və sağlamlığının müəssisənin istehsal fəaliyyətinin nəticələrindən üstün tutulması;

-əməyin mühafizəsi sahəsində fəaliyyətin iqtisadi və sosial siyasətin digər istiqamətləri ilə, habelə ətraf mühitin mühafizəsi sahəsində fəaliyyətlə əlaqələndirilməsi;

-mülkiyyət və təşkilati-hüquqi formasından asılı olmayaraq bütün müəssisələr üçün əməyin mühafizəsi sahəsində vahid tələblərin müəyyən edilməsi;

-əməyin mühafizəsi tələblərinin bütün müəssisələrdə yerinə yetirilməsinə müstəqil və səmərəli nəzarətin həyata keçirilməsi;

-əməyin mühafizəsi sahəsində ümumbəşəri elmi-texniki tərəqqidən, qabaqcıl təcrübədən geniş istifadə edən, habelə təhlükəsizlik texnikası və texnologiyasını, əməyin səmərəli mühafizə vasitələrini hazırlayan və tətbiq edən işəgötürənlərin müvafiq qaydada və vasitələrlə həvəsləndirilməsi və s.;

Əmək Məcəlləsində Azərbaycan Respublikası ƏQM-dən fərqli olaraq əməyin mühafizəsinə dair vahid dövlət siyasətinin əsas istiqamətləri təsbit olunmuşdur (Əmək Məcəlləsinin 212-ci maddəsi). Bu siyasət Azərbaycan Respublikasının müvafiq nazirlikləri, dövlət komitələri, dövlət konsernləri, şirkətləri və idarələri tərəfindən həyata keçirilir.

Həmin orqanlar əməyin mühafizəsi sahəsində vahid dövlət siyasətini hazırlayır və həyata keçirir, əmək şəraitini yaxşılaşdırmaq və əməyin mühafizəsinə təmin etmək sahəsində müvafiq icra hakimiyyəti orqanlarının, işəgötürənlərin vəzifələrini müəyyənləşdirir, sağlam və təhlükəsiz əmək şəraitini təmin etmək sahəsində onların fəaliyyətini əlaqələndirir və ona nəzarət edir.

Həmkarlar ittifaqları və işəgötürənlərin nümayəndəli orqanları ilə məsləhətləşməklə əmək şəraitinin və əməyin mühafizəsinin yaxşılaşdırılmasına dair proqramları təsdiq edir, onların yerinə yetirilməsini təşkil və təmin edir:

-əməyin mühafizəsi vasitələrinin istehsalı sahəsində dövlət sifarişini müəyyən edir, bu vasitələrin hazırlanması və istehsalı üzrə müəssisələr yaradılmasına dair qərarlar qəbul edir;

-əməyin mühafizəsi sahəsində elmi-tədqiqat işini təşkil edir və əlaqələndirir, müəyyən edilmiş qaydada təsdiq olunmuş milli proqramları həyata keçirir, bu işlərin maliyyələşdirilməsi qaydasını və şərtlərini müəyyən edir;

-əməyin mühafizəsi üzrə mütəxəssislərin hazırlanmasını təşkil edir;

-əməyin mühafizəsi üzrə respublikada vahid dövlət statistika hesabatının aparılması qaydasını müəyyən edir;

Hüquq ədəbiyyatlarından əməyin mühafizəsinin sosial, iqtisadi və hüquqi əhəmiyyəti fərqləndirilmişdir.

Sosial mənada əməyin mühafizəsinin əhəmiyyəti dedikdə müəssisələrdə çalışan işçilərin istehsalat zədəsindən qorunması, onların əmək qabiliyyətinin artırılması, iş vaxtından, istirahət vaxtlarından səmərəli istifadə etmələri üçün ixtisasının arıtılması istehsalatdan ayrılmadan təhsil almaları üçün şəraitin yaradılması və s. məqsədlə tədbirlər görülməsi başa düşülür.

Əməyin mühafizəsinin iqtisadi əhəmiyyəti ondan ibarətdir ki, əmək hərtərəfli mühafizə olunduqda işçinin əmək məhsuldarlığı artmış olur ki, bu da öz növbəsində istehsalatın və ümumilikdə iqtisadiyyatın inkişafına müsbət təsir göstərir.

Əməyin hüquqi mühafizəsi iki mənada: geniş və məhdud mənalarda. Geniş mənada əməyin mühafizəsi dedikdə, işçilərin bütün əmək hüquqlarının qorunması başa düşülür. Məhdud mənada əməyin mühafizəsi dedikdə isə, iş prosesində işçilərin təhlükəsizliyinin, sağlamlığının və iş qabiliyyətinin qorunmasını təmin edən sosial-iqtisadi, təşkilati, texniki, gigiyena-profilaktik tədbirləri və vasitələri müəyyən və tənzim edən normalar sistemi başa düşülür.

Əməyin mühafizəsi haqqında qanunvericilik iqtisadi, sosial və mədəni hüquqlar haqqında Beynəlxalq Paktın (1966-cı il) 7-ci maddəsində deyilir ki, bu Paktıda iştirak edən dövlətlər hər bir şəxsin ədalətli və münasib iş şəraiti hüququnu tanıyır, o cümlədən:

a) bütün zəhmətkeşlər üçün ən azı;

-ədalətli əmək haqqı və eyni dəyərli iş üçün heç bir fərq qoyulmadan hamının bərabər mükafatlandırılması; bu zaman qadınlara kişilər üçün olduğundan pis olmayan iş şəraiti təmin edilməli və eyni əmək üçün bərabər haqq ödənilməlidir;

-onların özləri və ailələri üçün bu Paktın qərarlarına müvafiq olaraq qənaətbəxş yaşayış;

b) təhlükəsizlik və gigiyena tələblərinə cavab verən iş şəraiti;

c) hamının yalnız iş stacı və ixtisas səviyyəsi əsasında daha yüksək vəzifələrə irəli çəkilmək üçün eyni şərait imkanı;

d) istirahət, asudə vaxt və iş gününün ağlabatan şəkildə məhdudlaşdırılması və ödənilən mütəmadi məzuniyyət, eləcə də bayram günlərinin haqqının ödənilməsi təmin olunmalıdır.

Bundan əlavə Beynəlxalq Əmək Təşkilatının da bir sıra konvensiya və tövsiyələri bilavasitə əməyin mühafizəsinə həsr olunmuşdur. Ayrı-ayrı aktlar qadınların və yeniyetmələrin əməyinə həsr edilmişdir.

Əməyin mühafizəsinin tənzimlənməsində əsas yeri Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası tutur. Konstitusiyanın 35-ci maddəsinin VI hissəsinə əsasən, hər kəsin təhlükəsiz və sağlam şəraitdə işləmək..., hüququ vardır.

Hal-hazırda əməyin mühafizəsi haqqında əsas normativ hüquqi aktlara «həmkarlar ittifaqları haqqında» Azərbaycan Respublikasının 24 fevral 1994-cü il tarixli qanununu, «Texniki təhlükəsizlik haqqında» Azərbaycan Respublikasının 2 noyabr 1999-cu il tarixli qanununu, Azərbaycan Respublikasının Prezidenti, Azərbaycan Respublikasının Nazirlər Kabineti, Azərbaycan Respublikasının Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi və digər orqanlar tərəfindən qəbul olunmuş aktları aid etmək olar.

Həmçinin 2006/2007-ci illər üçün Azərbaycan Respublikasının Nazirlər Kabineti, Azərbaycan Həmkarlar İttifaqları Konfederasiyası və Azərbaycan Respublikası Sahibkarlar (İşəgötürənlər) Təşkilatlarının arasında bağlanmış Baş Kollektiv Sazişin 5-ci bəndində əməyin mühafizəsinin yaxşılaşdırılmasına dair

müddəalar öz əksini tapmışdır. Həmin sazişdə əməyin mühafizəsi üzrə proqramı hazırlamaq, təbii və texnogen fəvqəladə vəziyyətdə əhalinin və ərazinin müdafiəsi barədə qanun layihəsini hazırlamaq, əməyin mühafizəsi sahəsinə işəgötürənin maraq və məsuliyyətini artıran iqtisadi mexanizmi gücləndirmək məqsədi ilə qanunvericiliyin təkmilləşdirilməsi, qanunvericiliklə müəyyən olunmuş normalar daxilində işçilərin sağlam və təhlükəsiz əməyinin mühafizəsi şəraitinin təmin edilməsi məqsədi ilə xüsusi geyim və ayaqqabılara, digər fərdi mühafizə vasitələrinə, müalicə-profilaktik yeməklərə, süd və ona bərabər tutulan məhsullara və vasitələrə sərf olunan xərclərin gəlirdən çıxılması barədə Azərbaycan Respublikasının Vergi Məcəlləsinə əlavə və dəyişikliklər edilməsinə dair təkliflər hazırlamaq və s. tədbirlərin həyata keçirilməsi nəzərdə tutulmuşdur.

Hal-hazırda əməyin mühafizəsi ilə əlaqədar münasibətlər əsasən Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinin IX bölməsi (207-239-cu maddələr) ilə tənzimlənir. Bu Məcəllə qüvvəyə mindiyi vaxtdan (1 iyul 1999-cu il) etibarən «Əməyin mühafizəsi haqqında» Azərbaycan Respublikasının 29 sentyabr 1992-ci il tarixli qanunu qüvvədən düşmüşdür («Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin təsdiq edilməsi qüvvəyə minməsi və bununla bağlı hüquqi tənzimləmə məsələləri haqqında» Azərbaycan Respublikasının qanununun 3-cü maddəsinin 28-ci bəndi). Əməyin mühafizəsinə dair Əmək Məcəlləsinin IX bölməsi əməyin mühafizəsi normaları, qaydaları və prinsiplərini, əməyin mühafizəsinin hüquqi, təşkilati-texniki və maliyyə təminatını işçinin əməyin mühafizəsi hüququnun həyata keçirilməsi təminatları əməyin mühafizəsi normalarına və qaydalarına əməl olunmasına nəzarət və işəgötürənlərin məsuliyyətini müəyyən edən normalardan ibarətdir.

Əməyin mühafizəsinin əsas prinsipləri əməyin mühafizəsinin əsas prinsipləri Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 209-cu maddəsində təsbit olunmuşdur. Orada deyilir ki, dövlət hakimiyyəti orqanları, mülkiyyətçilər və işçilər tərəfindən əməyin mühafizəsinin təmin olunması əsasən aşağıdakı prinsiplərlə həyata keçirilir:

- dövlət hakimiyyəti orqanlarının, mülkiyyətçilərin və işçilərin əmək şəraitinin və əməyin mühafizəsinin yaxşılaşdırılmasına, istehsal qəzalarının, xəsəmətlərin, zədələrinin və peşə xəstəliklərinin qarşısının alınmasına yönəldilmiş fəaliyyət birliyi;

- işçinin həyatının və sağlamlığının müəssisənin istehsal fəaliyyətinin nəticələrindən üstün tutulması;

- əməyin mühafizəsi sahəsində fəaliyyətin iqtisadi və sosial siyasətin digər istiqamətləri ilə, habelə ətraf mühitin mühafizəsi sahəsində fəaliyyətlə əlaqələndirilməsi;

- mülkiyyət və təşkilati-hüquqi formasından asılı olmayaraq bütün müəssisələr üçün əməyin mühafizəsi sahəsində vahid tələblərin müəyyən edilməsi;

- əməyin mühafizəsi tələblərinin bütün müəssisələrdə yerinə yetirilməsinə müstəqil və səmərəli nəzarətin həyata keçirilməsi;

-əməyin mühafizəsi sahəsində ümumbəşəri elmi-texniki tərəqqidən, qabaqcıl təcrübədən geniş istifadə edən, habelə təhlükəsizlik texnikası və texnologiyasını, əməyin səmərəli mühafizə vasitələrini hazırlayan və tətbiq edən işəgötürənlərin müvafiq qaydada və vasitələrlə həvəsləndirilməsi;

-müəssisələrdə əməyin yüksək mühafizəsi şəraitinin yaradılmasına yönəldilmiş vergi siyasətinin aparılması;

-əməyin mühafizəsinin maliyyələşdirilməsində dövlətin iştirakı;

-əməyin mühafizəsi normalarının müntəzəm olaraq təkmilləşdirilməsi;

-işçilərin xüsusi geyim və ayaqqabı, digər fərdi mühafizə vasitələri ilə, müalicəvi proflaktik yeməklə və digər vasitələrlə pulsuz təmin edilməsi;

-təhsil müəssisələrində əməyin mühafizəsi üzrə mütəxəssislərin hazırlanması;

-istehsalatda baş vermiş hər bir bədbəxt hadisənin hökmən təhqiq edilməsi, uçota alınması, təhlil edilməsi və bunun əsasında istehsalat xəsəratlərinin, zədələrinin və peşə xəstəliklərinin vəziyyəti barədə işçilərə dürüst məlumatların verilməsi;

-istehsalatda bədbəxt hadisələrdən zərər çəkmiş və ya peşə xəstəliklərinə tutulmuş işçilərin mənafeələrinin sosial, maddi və mənəvi müdafiəsi;

-həmkarlar ittifaqlarının, müəssisələrin və ayrı-ayrı fiziki, hüquqi şəxslərin əməyin mühafizəsini təmin etməyə yönəldilmiş fəaliyyətinə hərtərəfli yardım olunması;

-əməyin mühafizəsi sahəsində beynəlxalq əməkdaşlıq münasibətlərinin genişləndirilməsi.

Əməyin mühafizəsi sahəsində işçilərin hüquqları Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinin 207-ci maddəsinin birinci hissəsində göstərilmişdir ki, işçilərin təhlükəsiz və sağlam şəraitdə işləmək hüququ vardır.

İşçinin əməyin mühafizəsi hüququ, onun əmək prosesində realizə olunduğu hüququdur. İşləməyən vətəndaş heç bir halda bu hüququ həyata keçirə bilməz. Vətəndaş işə qəbul olunduğu andan bu hüquq aktiv şəkildə realizə olunur və onu təmin etməyə işəgötürən borcludur.

Əməyin mühafizəsi sahəsində işçinin hüquqları Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinin həm 9-cu maddəsində, həm də əməyin mühafizəsi institutunun (IX bölmə) ayrı-ayrı normalarında təsbit olunmuşdur. Bu hüquqlara aşağıdakıları aid etmək olar:

-həyatının, sağlamlığının və əməyin mühafizəsini təmin edən əmək şəraitində çalışmaq, habelə belə şəraitin yaradılmasını tələb etmək;

-əmək funksiyasının yerinə yetirilməsi zamanı səhhətinə, sağlamlığına və əmlakına dəyən zərərin ödənilməsini tələb etmək;

-əməyin mühafizəsi normaları və qaydaları pozulsa və bunun nəticəsində onun sağlamlığına və həyatına təhlükə yaranarsa, həmin pozuntular aradan qaldırılanadək işi dayandırması;

-işəgötürənin hesabına müəyyən edilmiş normalara müvafiq xüsusi geyim, xüsusi ayaqqabı və digər fərdi mühafizə vasitələri, yuyucu və dezinfeksiyaedici maddələrlə təmin olunmaq;

-əməyin mühafizəsi şəraiti, həmin şəraitə uyğun olaraq onlara müəyyən edilmiş normalarla verilməli olan fərdi mühafizə vasitələri, güzəştlər və təminatlar haqqında işəgötürəndən məlumat tələb etmək;

-əməyin mühafizəsi qaydalarının pozulması, habelə əmək şəraitinə görə zərər vurularsa, sığorta müqaviləsində nəzərdə tutulan qaydada və məbləğdə sığorta haqqının ödənilməsini tələb etmək;

-təhlükəsiz əmək şəraiti təmin olunmadıqda və bununla əlaqədar sağlamlığı və həyatı üçün təhlükə olduqda, müəyyən olunmuş qaydada tətıl etmək;

-əməyin mühafizəsi normalarının və qaydalarının tələblərinə cavab verməyən şəraitlə əlaqədar şikayətlə müvafiq icra hakimiyyəti orqanına və həmkarlar ittifaqları orqanına müraciət etmək;

-əməyin mühafizəsinin yaxşılaşdırılması ilə əlaqədar məsələlərin yoxlanılmasında və araşdırılmasında iştirak etmək;

-əməyin mühafizəsi normaları və qaydaları üzrə peşə hazırlığını artırmaq.

İşçinin əməyin mühafizəsi hüququnun həyata keçirilməsi üçün təminatlar. İşçinin əməyin mühafizəsi hüququnun təminatı olduqca çoxcəhətlidir. Əsas təminat iqtisadi təminat istehsalatda əməyin mühafizəsinin fasiləsiz, plana uyğun şəkildə yaxşılaşdırılmasıdır. Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 35-ci fəslə bütövlükdə işçinin əməyin mühafizəsi hüququnun həyata keçirilməsinə həsr olunmuşdur. Həmin təminatlar aşağıdakı normalarda konkretləşdirilmişdir:

-əmək müqaviləsi bağlanarkən işçinin əməyin mühafizəsi hüququna təminatları (ƏM-nin 224-cü maddəsi);

-işçilərin istehsalatda bədbəxt hadisələrdən və peşə xəstəliklərindən sosial sığortası və şəxsi sığortası (ƏM-nin 225-ci maddəsi);

-icbari tibbi nümayəndələr (ƏM-nin 226-cı maddəsi);

-əməyin mühafizəsi şəraiti haqqında işçilərin məlumat almaq hüququ (ƏM-nin 227-ci maddəsi);

-qadınların və yaşı 18-dən az olan işçilərin əməyin mühafizəsinin tənzimlənməsinin xüsusiyyətləri (ƏM-nin 228-ci maddəsi);

-əməyin mühafizəsi qaydalarının tələblərinə uyğun olmayan fəaliyyətin qadağan edilməsi (ƏM-nin 229-cü maddəsi);

-təhlükəsiz əmək şəraitinin təmin edilməsi ilə əlaqədar məcburi boşdayanmaya, yaxud imtinaya görə işçilərin təminatları (ƏM-nin 230-cü maddəsi);

-daha yüngül işə keçirmə (ƏM-nin 231-ci maddəsi);

-işçinin sağlamlığının mühafizəsi məqsədi ilə başqa yüngül işə keçirildiyi və əmək haqqının saxlandığı hallar şəraitində fasilələr və işin dayandırılması (ƏM-nin 233-cü maddəsi);

-əməyin mühafizəsinin təmin edilməsi üçün iş dayandırıldıqda başqa işə keçirmə (Əmək Məcəlləsinin 234-cü maddəsi).

Əməyin mühafizəsi sahəsində müəyyən olunmuş qaydada təlimatlandırma keçməyən, əməyin mühafizəsi normalarını, qaydalarını və təlimatlarını öyrənməyən və bilməyən işçilərin işə buraxılması qadağandır.

Əməyin mühafizəsi sahəsində işçilərin vəzifələri. Əmək münasibətinin tərəfi kimi işçi həmçinin əməyin mühafizəsi sahəsində müəyyən vəzifələr də daşıyır. İstehsalatda baş vermiş bədbəxt hadisələrin təhqiqatı parktikası onu göstərir ki, əməyin mühafizəsi qaydalarının pozulması nəinki pozuntu törədən üçün, həm də həmin pozuntu törədənə bir yerdə işləyən digər şəxslər üçün böyük təhlükə yarana bilər.

Bəzən qəza hadisələri daha geniş sahəni əhatə edə bilər. Bununla əlaqədar yeni Əmək Məcəlləsində işçinin nəinki ümumi vəzifələrinin, həmçinin əməyin mühafizəsi sahəsində işçinin xüsusi vəzifələrinin müəyyən edilməsinin böyük praktiki əhəmiyyəti vardır. Belə ki, əməyin mühafizəsi sahəsində işçinin vəzifələrinin nəzərdə tutulması işçilərin hüquqlarının pozulmasının və istehsalatda baş verən qəzaların sayının aşağı salınmasını şərtləndirir.

Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinin 216-cı maddəsində əməyin mühafizəsi üzrə işçilərin vəzifələri norması təsbit olunmuşdur.

Həmin vəzifələr aşağıdakılardır:

-əməyin mühafizəsi üzrə müvafiq normativ aktlarda nəzərdə tutulmuş əməyin təhlükəsizliyi, gigeynası və yanğına qarşı mühafizə tələblərini öyrənmək, mənimsəmək və onlara əməl etmək;

-əmək funksiyasını özünü və başqa işçiləri təhlükəyə məruz qoymayacağı təqdirdə icra etmək, şəxsi buraxılışı olmadan qurğularda, dəzgahlarda, partlayış və həyat üçün təhlükəli digər mənbələrdə iş görməmək;

-verilmiş xüsusi geyimdə və ayaqqabıda işləmək, texnoloci prosesdə, əməyin mühafizəsi üzrə normalarda, qaydalarda və təlimatlarda nəzərdə tutulmuş fərdi və kollektiv mühafizə vasitələrdən istifadə etmək;

-əməyin mühafizəsi qaydalarının bütün pozuntuları haqqında, həmçinin baş vermiş qəzalar və bədbəxt hadisələr haqqında işəgötürənin nümayəndələrinə dərhal məlumat vermək;

-müntəzəm olaraq əməyin mühafizəsi normaları və qaydaları barədə biliklərini artırmaq;

-əməyin mühafizəsi məsələləri ilə əlaqədar işəgötürənin, iş yeri üzrə rəhbərin, mütəxəssislərin tapşırıqlarına, məsləhətlərinə, tövsiyələrinə əməl etmək.

İşçi tərəfindən yuxarıda sadalanan vəzifələrin hər-hansı birinin üzürsüz səbəblərdən pozulması intizam xətası kimi qiymətləndirilməlidir.

Rusiya Federasiyasının Əmək Məcəlləsinin 214-cü maddəsində əməyin mühafizəsi üzrə işçinin əsas vəzifələrindən biri kimi onun icbari qaydada ilkin və dövizliklə tibbi müayinədən keçməli olduğu müəyyən edilmişdir. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinin 216-cı maddəsində isə işçi üçün belə bir vəzifə nəzərdə tutulmuşdur. Buna baxmayaraq Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 226-cı maddəsində icbari tibbi müayinələr ilə əlaqədar norma təsbit edilmişdir. Orada deyilir ki, ağır, zərərli və təhlükəli istehsalatlarda işçilərinə əmək müqaviləsi bağlanılarkən onların hökmən ilkin tibbi müayinədən, sonralar isə vaxtaşırı icbari tibbi müayinələrdən keçməsi işəgötürənin hesabına təmin edilməlidir.

İşçilər icbari tibbi müayinələrdən keçməkdən boyun qaçırdıqda və ya keçirilmiş müayinələrin nəticələrinə əsasən həkim komissiyalarının verdikləri tövsiyyələri yerinə yetirmədikdə, işəgötürən bu Məcəllənin 62-ci maddəsində nəzərdə tutulmuş qaydada onları işdən kənar edə, habelə müvafiq intizam məsuliyyətinə cəlb edə bilər.

İcbari tibbi müayinədən keçirilməsi ilə əlaqədar məsələlər «İşçinin səhhətinə, sağlamlığına mənfi təsir göstərən amillər olan ağır, zərərli və təhlükəli əmək şəraitli iş yerlərində, habelə əhalinin sağlamlığı, səhiyyə, ticarət və bu qəbildən olan digər yerlərində əmək müqaviləsi bağlanarkən işçilərin sağlamlığı haqqında tibbi arayış tələb olunan peşələrin (vəzifələrin), iş yerlərinin Siyahısının təsdiq edilməsi barədə» Azərbaycan Respublikasının Nazirlər Kabinetinin 3 yanvar 2000-ci il tarixli, 1 sayılı qərarı ilə tənzimlənir. Əmək müqaviləsi bağlanılarkən hökmən ilkin tibbi müayinə, sonralar isə vaxtaşırı icbari tibbi müayinələr keçirilməsi tələb olunan peşələrin (vəzifələrin), iş yerlərinin sayı siyahıda 35 bənddə qruplaşdırılıb.

Bu siyahıya müvafiq olaraq tibbi müayinələrin aparılması qaydası Azərbaycan Respublikası Səhiyyə Nazirliyinin 23 yanvar 1998-ci il tarixli əmrilə təsdiq etdiyi «Tibbi proflaktik müayinələrin təkmilləşdirilməsi haqqında» sənədlə tənzimlənir. Sənəddə «Peşə xəstəliklərinin qarşısının alınması məqsədi ilə işə daxil olarkən tibbi müayinə və dövrü tibbi müayinədən keçirilməsi mütləq olan işlərdə mövcud zərərli maddələr və əlverişsiz amillərin, tibbi müayinələrdə iştirak edən ixtisaslı həkimlərin, əmək prosesində müəyyən etioloji amillər üzrə lazımı laborator və funksional-diaqnostik müayinələrin, təhlükəli, zərərli əlverişsiz istehsalat amilləri ilə əlaqədar işə buraxılmayan tibbi əks göstəricilərin siyahısı» da verilmişdir.

İlkin və dövrü tibbi müayinədən keçirilməli olan işçilərin siyahısını işəgötürən və Həmkarlar İttifaqları ilə birlikdə Dövlət Sanitariya-Epidemoloji Mərkəzləri müəyyən edirlər. Müayinələrin aparılması müddətləri Səhiyyə Nazirliyinin müəyyənləşdirdiyi dövriliyə uyğun olmalıdır.

İşçinin əməyin mühafizəsi hüququnun təmin olunmasında işəgötürənin vəzifələri. Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 215-ci maddəsinə əsasən, müəssisənin mülkiyyətçisi və işəgötürəni işçilərin iş yerlərində əməyin mühafizəsi normalarının və qaydalarının yerinə yetirilməsinə bilavasitə cavabdehirlər və aşağıdakı tədbirlərin həyata keçirilməsini təmin etməlidirlər:

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

-binaların, qurğuların, texnologiyaların proseslərin və avadanlığın təhlükəsizliyinə riayət edilməsini;

-bilavasitə iş yerlərinin sağlam sanitariya-gigiyena şəraitinin və əməyin mühafizəsinin qüvvədə olan normativlərə uyğunlaşdırılmasını;

-işçilərə lazımı sanitariya-məişət və müalicə proflaktik xidmətinin təşkilini;

-əmək şəraiti zərərli, ağır olan və yeraltı işlərdə çalışan işçilərə pulsuz müalicəvi-proflaktiki yeməklər, süd və ona bərabər tutulan digər məhsulların verilməsini;

-normal müəyyən edilmiş müddətlərdə və tələb olunan çeşidlərdə pulsuz xüsusi geyim, xüsusi ayaqqabı və digər fərdi mühafizə vasitələrinin verilməsini;

-işçilərin əməyin mühafizəsi normaları və qaydaları üzrə təhsilinin, təlimatlandırılmasının, biliklərinin yoxlanılmasının təşkil edilməsini və əməyin mühafizəsinin təbliğini;

-kollektiv müqaviləyə əməyin mühafizəsi üzrə qaydaları daxil etməyi və onlarda nəzərdə tutulmuş öhdəliklərin yerinə yetirilməsini;

-müvafiq icra hakimiyyəti orqanının müəyyən etdiyi müddətdə və formada əməyin mühafizəsi, əmək şəraiti və onların qüvvədə olan normalara uyğunlaşdırılması üçün görülən tədbirlərin nəticələri haqqında statistik hesabatın verilməsini.

İstehsalatda baş verən bədbəxt hadisələrin təhqiqi və uçotu. Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 217-ci maddəsi Azərbaycan Respublikası ərazisində istehsalatda baş verən bədbəxt hadisələrin təhqiq edilməsinin və uçota alınmasının vahid qaydasını müəyyən edir. Belə ki, AR Nazirlər Kabinetinin 28 fevral 2000-ci il tarixli 27 sayılı Qərarı ilə «İstehsalatda baş vermiş bədbəxt hadisələrin təhqiqi və uçota alınması Qaydaları» təsdiq edilmişdir. Bu qaydalar fiziki və hüquqi şəxslərin təsis etdikləri mülkiyyət və təşkilati-hüquqi formasından asılı olmayaraq Respublikanın ərazisində yerləşən bütün müəssisələrdə tətbiq edilir. Həmçinin, bu qaydalar, müəssisə yaradılmadan əmək müqaviləsi bağlanmış iş yerlərində, həmçinin onun hüdudlarından kənar fəaliyyət göstərən Azərbaycan Respublikası səfirliklərində, konsulluqlarında, beynəlxalq sularda Azərbaycan Respublikasının bayrağı altında üzən gəmilərdə, şelf qurğularında və digər iş yerlərində tətbiq edilir, o cümlədən işəgötürənin xammalından (materialından) istehsal vasitələrindən istifadə etməklə əmək funksiyasını evində yerinə yetirən işçilərə şamil olunur.

Eyni zamanda, bu qaydalar dövlət qulluqçularına, habelə prokurorluq, polis və digər hüquq mühafizə orqanlarının qulluqçularına, onların hüquqi statusunu tənzimləyən normativ hüquqi aktlarla müəyyən olunmuş xüsusiyyətlər nəzərə alınmaqla (əgər göstərilən aktlarla həmin qulluqçuların əmək, sosial və iqtisadi hüquqları bütövlüklə əhatə olunmayıbsa), istehsalat təcrübəsi keçən tələbə və şagirdlərə, müəssisələrdə işə cəlb edilən hərbi qulluqçulara, məhkəmə hökmlərinin icrası yerində işləyən məhkumlara, təbii fəlakətin nəticələrini qaldırılmasına, habelə hərbi və fəvqaladə vəziyyət recimində işlərin görülməsinə cəlb edilən şəxslərə şamil edilir.

İstehsalatda baş verən bədbəxt hadisələrin tədqiqi aşağıdakı hallarda aparılır:

-əmək vəzifələrini yerinə yetirərkən (o cümlədən ezamiyyət zamanı), həmçinin işəgötürənin tapşırığı olmadan belə müəssisənin mənafeyi üçün hər hansı fəaliyyət göstərərkən;

-müəssisəyə məxsus və müəssisənin müqaviləsi (sifarişi) əsasında kənar təşkilatlardan verilmiş nəqliyyatlarda işə gedərkən yaxud işdən qayıdarkən;

-müəssisənin ərazisində, yaxud başqa iş yerində iş vaxtı müəyyən edilmiş fasilələr də daxil olmaqla, işçi işə başlamazdan əvvəlki və ya işi qurtarıb müəssisədən çıxan vaxt ərzində;

-keçirildiyi yerdən asılı olmayaraq, müəssisə tərəfindən iməclik tədbirləri keçirildiyi müddətdə;

-işçi qanunvericiliklə nəzərdə tutulmuş hallarda və qaydada dövlət və ictimai vəzifələrin yerinə yetirilməsinə cəlb edildiyi müddətdə;

-istehsal avadanlıqları və obyektlərində qəza zamanı;

-növbə istirahətində olan işçilər (bələdçi, refricerator briqadasının işçisi, növbədə olan sürücü, dəniz, çay və hava nəqliyyatlarının ekipac üzvləri, növbə ekspedisiya üsulu ilə işləyənlər və başqaları) növbə (vaxta) qəsəbəsinin ərazisində olduqları vaxt;

-işçilər xidmət obyektlərinin arasında hərəkət etməklə (iş vaxtı ictimai nəqliyyatda yaxud piyada gedərkən), həmçinin işəgötürənin (onun vəzifəli şəxslərinin) tapşırığını yerinə yetirərkən fəaliyyət göstərdikləri müddətdə;

-işəgötürənin yazılı sərəncamına əsasən, əmək vəzifələrinin şəxsi minik maşınında yerinə yetirdiyi vaxt;

-əmək vəzifələrini yerinə yetirərkən işçiyə başqa şəxs tərəfindən bədən xəsarətləri yetirdikdə, yaxud o öldürüldükdə;

-əmək vəzifələrini yerinə yetirərkən itkin düşmələr, zədələnmələr, peşə xəstəlikləri və zəhərlənmələr, istivurmalar, yanmalar, donmalar, suda boğulmalar, ildırım vurmalar, heyvan və həşəratlarla təmas nəticəsində dəymiş zədələnmələr, həmçinin təbii fəlakətlər (zəlzələlər, sürüşmələr, daşqınlar, qasırğalar və s.) zamanı.

Formasından və növündən asılı olmayaraq istehsalatda baş vermiş bədbəxt hadisələr üçün işəgötürən məsuliyyət daşıyır.

Eyni zamanda, istehsalatda bədbəxt hadisələr təhqiq edilərkən aşağıdakı hallar işçinin xəsarətlə və ya ölümü ilə nəticələndikdə hadisə istehsalatda baş vermiş bədbəxt hadisə kimi rəsmiləşdirilmir və uçota alınmır:

1. Təbii ölüm (yalnız məhkəmə-tibb ekspertizasının rəyi ilə təsdiqlənir);
2. Özünə qəsd, intihar hadisələri və cinayət törədərkən (hüquq-mühafizə orqanları tərəfindən təsdiq edilməlidir);
3. Şəxsi məqsədlər üçün hər hansı bir işlə məşğul olarkən;
4. Dəniz istehsalat obyektlərində çimərkən;
5. Balıq ovlayarkən (əgər əmək fəaliyyəti ilə bağlı deyilsə);
6. İşçilərin öz təşəbbüsü ilə nahar fasilələrində və ya işdən sonra idman tədbirləri keçirilərkən;
7. Texniki spirtlərin, narkotik və digər bu cür maddələrin istehsalat prosesində istifadəsi ilə bağlı olmayan alkoqol zəhərlənməsi və onunla bağlı ürək dayanması, insult, astiksiya, hərəkətlərin koordinasiyasının pozulması və fikrin dumanlanması səbəblərindən baş vermiş bədbəxt hadisələr.

Bədbəxt hadisə baş verdikdə hadisə haqqında zərərçəkən, yaxud hadisənin şahidləri işəgötürənə dərhal məlumat verməlidirlər. İşəgötürən isə işçiyə ilk tibbi yardımın göstərilməsini, onun tibb hissəsinə və ya digər müalicə idarəsinə çatdırılmasını təşkil etməyə, hadisə baş vermiş iş yerindəki şəraiti və

avadanlıqların vəziyyətini hadisənin baş verdiyi anda olduğu kimi saxlamağa borcludur. İstisna olaraq qeyd etmək lazımdır ki, əgər bu vəziyyət ətrafdakılara ziyan yetirmirsə onda işəgötürən tərəfindən saxlanmalıdır.

Baş vermiş hadisənin ağırlıq dərəcəsindən asılı olmayaraq, işəgötürən hadisə barədə bölgə və yaxud da birbaşa Dövlət Əmək Müfəttişliyinə (bundan sonra DƏM), Dövlət Sənayedə İşlərin Təhlükəsiz Görülməsinə Nəzarət və Dağ-Mədən Nəzarəti Komitəsinə (əgər hadisə bu komitənin nəzarətində olan obyektlərdə baş vermişdirsə) məlumat verməlidir. Həmçinin, məlumat, yuxarı mərkəzi icra hakimiyyəti orqanına və Respublika Həmkarlar İttifaqı Konfederasiyasına (əgər işçilər həmkarların üzvüdürsə) telefonla və yaxud da teleqrafla verilir. Eyni zamanda, işçiyə tibbi yardım göstərmiş tibb idarələri bu hadisə barədə DƏM-əmlak münasibətləri məlumat verməlidirlər.

Hadisə baş verdikdə işəgötürən bədbəxt hadisənin tədqiqatını vaxtında aparılmasını, tədqiqatın aparılmasına, şəraitin yaradılmasına, İZ formalı aktın düzgün tərtib edilməsinə, bədbəxt hadisənin baş vermə səbəblərinin aradan qaldırılması üzrə tədbirlərin yerinə yetirilməsinə cavabdehdir. Bədbəxt hadisələrin təhqiq edilməsinə əsas işəgötürənin, zərərçəkənin, mətbuat vasitələrinin, hüquq-mühafizə orqanlarının, tibb müəssisələrinin, Respublikada fəaliyyət göstərən əməyin mühafizəsinə nəzarət orqanlarının və həmkarlar ittifaqlarının şifahi məlumatları ola bilər. Bu məlumatlar araşdırılır və lazım olan hallarda komissiya yaradılır.

Ağırlıq dərəcəsindən asılı olmayaraq, bütün növ xəsarətlər, bir nəfərin həlak olması və qrup halında baş vermiş bədbəxt hadisələrin təhqiqatı DƏM-in rəisinin əmri ilə yaradılmış komissiya tərəfindən aparılır.

İki-dörd işçinin ölümü və əlahiddə ağır nəticəli (beş və daha artıq işçinin həlak olduğu halda) bədbəxt hadisələrin (qəzaların) təhqiqatı Azərbaycan Respublikası Əmək və Əhəlinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyinin əmri ilə yaradılan komissiya tərəfindən aparılır.

Xəsarətlə nəticələnmiş bədbəxt hadisələrin təhqiqatını aparan komissiya aşağıdakı tərkibdə yaradıla bilər:

Sədr: DƏM-in vəzifəli şəxsi;

Üzvlər: 1. İşəgötürən.

2. Müəssisənin həmkarlar ittifaqı komitəsinin nümayəndələri.

Qrup halında xəsarətlə və ya bir nəfər işçinin ölümü ilə nəticələnmiş, bədbəxt hadisələrin təhqiqatını aparan komissiya aşağıdakı tərkibdə yaradılır:

Sədr: DƏM-in vəzifəli şəxsləri;

Üzvlər: Sahə həmkarlar ittifaqı komitəsinin, müəssisənin və yaxud onun tabeliyi üzrə yuxarı orqanının (əgər varsa) nümayəndələri.

İki-dörd işçinin ölümü və ya ağır nəticəli bədbəxt hadisələrin (qəzanın) təhqiqatını aparan komissiya aşağıdakı tərkibdə yaradılır:

Sədr: Dövlət Əmək Müfəttişliyinin vəzifəli şəxslərindən (rəhbər işçilərindən).

Üzvlər: Sahə həmkarlar ittifaqı komitəsinin (Azərbaycan Həmkarlar İttifaqı Konfederasiyasının), müəssisənin və ya onun tabeliyi üzrə yuxarı orqanının (əgər varsa) nümayəndələrindən.

Baş vermiş bədbəxt hadisələrin təhqiqat komissiyası tərəfindən 20 gün müddətində aparılır və xüsusi təhqiqat aktı tərtib edilir. İşəgötürən hər ilin sonunda İZ formalı aktlara əsasən Azərbaycan Respublikası Dövlət Statistika Komitəsi tərəfindən müəyyən edilmiş formalarda istehsalatda bədbəxt hadisələr nəticəsində zərərçəkənlər haqqında hesabat tərtib edir. İşəgötürən istehsalatda baş vermiş bədbəxt hadisənin səbəblərinin təhlili, onların sex və digər bölmələrin əmək kollektivlərində müzakirəsini, istehsalatda bədbəxt hadisələrin qarşısının alınması üzrə tədbirlərin hazırlanmasını və həyata keçirilməsini təmin etməyə borcludur. Azərbaycan Respublikası üzrə bədbəxt hadisələrin uçotu müəssisələrdə, Dövlət Əmək Müfəttişliyində, Dövlət Statistika Komitəsində aparılır.

SUAL 2. Qadınların və yaşı 18-dən aşağı olan işçilərin əməyindən istifadənin xüsusiyyətləri

Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 25-ci maddəsi insan və vətəndaş hüquqlarını və azadlıqlarını irqi, milli, dini, dil, cinsi, mənşəyi, əqidə, siyasi və sosial mənsubiyyətə görə məhdudlaşdırmağı qadağan edir. Daha sonra, kişi ilə qadının həyatın bütün sahələrində tam bərabər hüquqlara malik olmasını göstərir və bu bərabərliyə təminat verir.

Bütün sahələrdə, o cümlədən maarif, mədəniyyət, incəsənət və səhiyyədə qadın əməyindən geniş istifadə edilir. Qadınların ictimai əməkdə, elmdə, incəsənətdə məşğul olmaqda getdikcə daha fəal və yaradıcılıqla iştirak etmələri üçün hər cür şəraitin yaradılması vacib məsələdir. Eyni zamanda onlar nisbətən yüngül və eyni zamanda kifayət qədər əmək haqqı verilən işlərlə təmin edilməlidirlər. Azərbaycan Respublikasının əmək qanunvericiliyi qadınların kişilərlə bərabər hüquqa malik olmasına böyük qayğı ilə yanaşmaqla bərabər, onların əməyinin hərtərəfli mühafizə olunması məsələsinə xüsusi əhəmiyyət verir.

Əmək qanunvericiliyində qadın orqanizminin fizioloji quruluşu, onun incəliyi nəzərə alınaraq, onların əməyinin mühafizə olunmasını xüsusi qaydada təmin edən bəzi səciyyəvi təminatlar nəzərdə tutulur, yəni bir sıra xüsusi norma və qaydalar müəyyən edilir.

Qadın əməyinin mühafizə olunması məsələləri Əmək Məcəlləsinin XXVII fəslə və daxili əmək intizam qaydaları ilə nizamlanır.

Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin XXXVII fəslə «Qadınların əmək hüququ və onun həyata keçirilməsində təminatları» başlığı ilə verilmişdir. Həmin fəsildə hamilə və 3 yaşına çatmamış uşağı olan qadınlarla əmək müqaviləsi bağlanmasının xüsusiyyətləri (mad.240); qadın əməyinin tətbiqi qadağan olunan iş yerləri və işlər (mad:241); qadınların gecə işlərinə, iş vaxtından artıq işlərə və istirahət günlərində işə cəlb olunmasının, habelə ezamiyyətlərin məhdudlaşdırılması (mad:242); hamilə və yaş yarımədək uşaqlı qadınların daha yüngül işə keçirilməsi (mad:243); uşağın yedizdirilməsi üçün fasilələr (mad:244); qadınlar üçün natamam iş vaxtı müəyyən edilən hallar və həkim müayinəsi zamanı əmək haqqının saxlanması (mad:245); uşaqlarını anasız böyüdən işçilər üçün təminatlar (mad:246).

Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 240-cı maddəsində hamilə və 3 yaşına çatmamış uşağı olan qadınların əmək müqaviləsinin bağlanılmasının xüsusiyyətləri təsbit olunub. Maddədə qeyd olunur ki, qadının hamilə və ya 3 yaşına çatmamış uşağın olması səbəbindən onunla əmək müqaviləsinin bağlanılmasından imtina etmək yolverilməzdir. Lakin, Əmək Məcəlləsinin 241-ci maddəsi, hamilə və ya 3 yaşına çatmamış uşağı olan qadınla əmək müqaviləsinin bağlanılmasından imtina edilməsinin istisna hallarını da müəyyən edir. Belə ki, yuxarıda göstərilən qayda işgötürənin müvafiq işi (vəzifəsi) olmadığı, habelə AR ƏM-in 241-ci maddəsində və AR NK-nin 20 oktyabr 1999-cu il tarixli 170 nömrəli Qərarı ilə təsdiq etdiyi «Qadın əməyinin tətbiqi qadağan olunan, əmək şəraiti zərərli və ağır olan istehsalatların, peşələrin (vəzifələrin),

habelə yeraltı işlərin siyahısı»nda göstərilən iş yerlərinə işə götürməkdən imtina olunan hallara şamil edilmir. Əgər bu səbəblərdən işəgötürən hamilə və ya 3 yaşına çatmamış uşağı olan qadınla əmək müqaviləsi bağlamaqdan imtina etdikdə qadın imtinası səbəbi barədə işəgötürəndən yazılı cavab tələb edə və məhkəməyə müraciət edə bilər. Hamilə və ya 3 yaşına çatmamış uşağı olan qadınla əmək müqaviləsi bağlanmaqdan imtina etmiş işəgötürənin barədə məhkəməyə müraciət edildikdə, məhkəmə qanunvericiliklə nəzərdə tutulmuş qaydada işəgötürəni əmək müqaviləsi bağlamağa vadar edən qərar çıxarır və imtinanı əsassız sayır.

Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 241-ci maddəsində qadın əməyinin tətbiqi qadağan olunan iş yerləri və işlər haqqında norma müəyyənləşdirilmişdir. Həmin maddənin I hissəsində göstərilir ki, «Əmək şəraiti ağır, zərərli olan iş yerlərində, habelə yeraltı tunellərdə, şaxtalarda və digər yeraltı işlərdə qadın əməyinin tətbiqi qadağandır».

Qadınlara xas olan müəyyən fizioloji xüsusiyyətlər qadınların əmək hüququnun xüsusi mühafizəsinin təmin edilməsini və onlar əlverişli şəraiti yaradılmasını zəruri edir. Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 34-cü maddəsinin III hissəsinə əsasən, analıq və ailə dövlət himayəsində olduğundan qadın əməyinin hüquqi tənzimlənməsinin spesifik xüsusiyyətləri vardır, yəni qadınların əməyinin tətbiq edildiyi sahələr qanunvericiliklə məhdudlaşdırılmışdır. Belə məhdudlaşdırma əmək münasibətlərində ayrı-seçkilik hesab olunmur, qadının və onun dünyaya gətirəcəyi uşaqların sağlamlığının mühafizəsi məqsədini güdür.

Eyni zamanda qanunvericilikdə istisna hal olaraq göstərilir ki, bir qayda olaraq fiziki işlə məşğul olmayan, rəhbər vəzifələrdə çalışan və ya sosial, sanitariya-tibbi xidmətlər göstərən, habelə fiziki işlər görmədən yeraltı iş yerlərində düşüb qalxmaqla ayrı-ayrı vaxtlarda qadınlar tərəfindən müvafiq yeraltı işlərin yerinə yetirilməsinə yol verilir. Qadınların, Əmək Məcəlləsi ilə müəyyən edilmiş normalardan artıq ağır əşyaların qaldırılması və bir yerdən başqa yerə daşınması işlərinə cəlb edilməsi qadağandır. Qadınların əmək funksiyasına yalnız aşağıdakı normalar həddində ümumi çəkisi olan ağır şeylərin əl ilə qaldırılması və daşınması işlərinin görülməsi (xidmətlərin göstərilməsi) daxil edilə bilər.

Göstərilən normalar daxilində işəgötürən qadın əməyindən istifadə edə bilər. Bu normalar qadın orqanizminin fizioloji xüsusiyyətləri nəzərə alınmaqla tərtib edilmişdir. Qanunverici bu normaları tərtib edərkən Səhiyyə Nazirliyinin tibbi ekspertlərinin rəyini, eləcə də dünya tibb təcrübəsini nəzərə almışdır.

Qeyd etmək lazımdır ki, AR ƏM-in 241-ci maddəsinin 4-cü hissəsində nəzərdə tutulan normalar hamilə və 3 yaşınadək uşağı olan qadınlara şamil edilmir. Əmək qanunvericiliyinə görə belə qadınların göstərilən işlərə cəlb edilməsi qadağandır. Bu da öz növbəsində, hamilə və 3 yaşınadək uşağı olan qadınların orqanizminin fizioloji xüsusiyyətləri ilə bağlıdır.

Qadın əməyinin mühafizəsi işə qəbul olunan andan mühafizə olunur. Əmək Məcəlləsinin 241-ci maddəsinin 1-ci hissəsində qeyd etdik ki, əmək şəraiti ağır, zərərli olan iş yerlərində, habelə yeraltı tunellərdə, şaxtalarda və

digər işlərdə qadın əməyinin tətbiqi qadğandır. Baxmayaraq ki, əgər qadın özü həmin işlərdə işləmək üçün onu işə qəbul olunmasını xahiş edirdisədə işəgötürən (işə götürmək) onu işə qəbul etməməyə haqlıdır.

Ağır işlərin siyahısı və qadın üçün zərərli əmək şəraiti tibbi meyarlarla təsdiq olunmuşdur (keçmiş SSRİ dövlət Əmək komitəsinin qərarı ilə təsdiq olunmuşdur. 25 iyun 1978-ci il). Bu siyahıya istehsalatın müxtəlif sahələrinə aid işlərin növləri daxil edilmişdir.

Yeraltı fiziki işlərdə və dağ-mədən sənayesində qadın əməyinin tətbiqi keçmiş SSRİ Nazirlər Sovetinin 13 iyul 1975-ci il tarixli qərarı ilə qadağan edilmişdir. Bu qərar qadın əməyinin həmin sahələrdə, bəzi işlərdə işləməsini istisna edir. Onlar aşağıdakılardır:

- a) rəhbər vəzifələrdə işləyən və fiziki işləri yerinə yetirməyən qadınlar;
- b) sanitariya və məişət xidmətində işləyən qadınlar;
- c) yeraltı müəssisələrində təcrübə və kurs keçən qadınlar;
- d) ara vaxtlarda (bəzən) yeraltı müəssisələrdə fiziki olmayan işləri yerinə yetirən qadınlar (mühəndislər, həkimlər, genekoloqlar və s.)

Bu istisnalar qadın əməyinin beynəlxalq hüquqi nizamlanmasına uyğun gəlir.

Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 98-ci maddəsinin 1-ci hissəsində göstərilmişdir ki, «gecə vaxtı görülən işlərə hamilə və üç yaşınadək uşağı olan qadınların, yaşı 18-dən az olan işçilərin cəlb edilməsinə yol verilmir». Onu da qeyd etmək lazımdır ki, Əmək Məcəlləsinin 97-ci maddəsinə əsasən, saat 22-dən səhər 6-dək olan müddət gecə vaxtı sayılır. Gecə vaxtı qadın əməyinin tətbiqinin məhdudlaşdırılması qanunvericiliyin müsbət istiqamətdə inkişafını göstərir.

Hamilə qadınların və 3 yaşına çatmamış uşağı olan qadınların sağlamlığının mühafizəsinə yönəlmiş xüsusi normalar əmək qanunvericiliyinə daxil edilmişdir. AR ƏM-in 242-ci maddəsinin 1-ci hissəsində göstərilən hamilə və 3 yaşına çatmamış uşağı olan qadınların, o cümlədən Əmək Məcəlləsinin 246-cı maddəsində sadalanan şəxslərin gecə işlərinə, iş vaxtından artıq işlərə, istirahət, bayram və iş günü hesab olunmayan digər günlərdə işə cəlb edilməsinə, habelə onları ezamiyyətə göndərilməsinə qadağa qoyan norma müəyyən edilmişdir. Maddənin təhlilindən belə qənaətə gəlmək olar ki, yuxarıda göstərilən şəxslərin hətta özlərinin razılıqları olduqda belə, göstərilən işlərə cəlb edilməsi yolverilməz hesab edilir.

Əmək qanunvericiliyi gecə işlərinin qadağan olunmasını bütün iş günü ərzində həmin işlərin yerinə yetirilməsi ilə bağlanmadığından, hamilə və 3 yaşına çatmamış uşağı olan qadınların iş vaxtının müəyyən hissəsi gecə növbəsinə düşərsə, həmin şəxslərin gecə növbəsindən imtina hüququnu da reallaşdırır. Yəni, belə bir imtina əmək intizamının pozulması kimi qiymətləndirilə bilməz əksinə, hamilə və 3 yaşına çatmamış uşağı olan qadınları, habelə onlara bərabər tutulan şəxsləri gecə növbəsində işləməyə məcbur edən işəgötürənin inzibati və cinayət məsuliyyəti yaranır.

Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 242-ci maddəsinin 2-ci hissəsinə əsasən, 3 yaşından 14 yaşınadək uşağı olan, həmçinin 16 yaşınadək əlil

uşağı olan qadınların, eləcə də onlara bərabər tutulan şəxslərin iş vaxtından artıq işlərə, istirahət, bayram və iş günü hesab olunmayan digər günlərdə işə cəlb edilməsinə və ezamiyyətə göndərilməsinə yol verilir. Lakin, bu hala müəyyən istisnalarla yol verilir. Bunun üçün isə göstərilən şəxslərin razılığı tələb olunur. Əmək qanunvericiliyinə əsasən, göstərilən şəxslərin bu işlərdən imtina etməsi əmək öhdəliklərinin xarakterindən asılı olmayaraq əmək intizamının pozulması kimi qiymətləndirilə bilməz. Əksinə, göstərilən işçilərin işəgötürən tərəfindən iş vaxtından artıq işlərə, istirahət, bayram və iş günü hesab olunmayan digər günlərdə işə cəlb edilməsinə və ezamiyyətə göndərilməsinə məcburetmə məcburi əmək kimi qiymətləndirilə bilər.

AR ƏM-in 243-cü maddəsində deyilir ki, tibbi rəyə uyğun olaraq hamilə qadınlar üçün hasilat və ya xidmət norması azaldılır, yaxud onlar zərərli istehsal amillərinin təsirini istisna edən daha yüngül işə keçirirlər.

Bu maddənin məzmununa nəzər yetirməklə bizə aydın olar ki, hamilə qadınlar üçün hasilat və ya xidmət normasının azaldılması, yaxud onların zərərli istehsalat amillərinin təsirini istisna edən yüngül işə keçirilməsi üçün əsas tibbi rəydir. İşəgötürənin hamilə qadınlar üçün nəzərdə tutulan hasilat və xidmət normasını azaltmaqdan, yaxud onları daha yüngül işə keçirməkdən imtinasından məhkəməyə şikayət verilə bilər. Hamilə qadınlar infraqırmızı şüalanma, vibrasiya, ultrasəs, ionlaşdırıcı şüalanma şəraitlərində, eləcə də barometrik təzyiqin kəskin dəyişikliyi, sənaye aerozollarının, potensial təhlükəli kimyəvi maddələrin təsiri şəraitində, təbii işıqlanma olmayan yerlərdə çalışmalıdırlar. Çünki göstərilən şəraitlər anna orqanizminə və qadının bətnində böyüyən uşağın orqanizminə ciddi təhlükə yaradır. Buna görə də, göstərilən şəraitdə işləyən hamilə və yaş yarımədək uşağı olan qadınlar həkim rəyi əsasında təcili olaraq daha yüngül işə keçirilməlidirlər. Lakin, qanunvericilikdə yaş yarımədək çatmamış uşağı olan qadınların xüsusi həkim rəyi olmadan daha yüngül işə keçirilməsi halı təsbit olunub. Belə halda, yaş yarımədək çatmamış uşağı olan qadınların həkim rəyi olmadan işəgötürən tərəfindən daha yüngül işə keçirilməsi zərurəti, bir tərəfdən həmin qadınların işlərinin gecə növbəsi, ezamiyyətlərlə bağlı olması ilə, digər tərəfdən uşağın yedizdirilməsi və əmizdirilməsində çətinliyin olması ilə əlaqədar yaranır. Göstərilən hallarda işəgötürən qadının ərizəsi ilə onu, uşağının yaş yarımədək çatanaqədək başqa yüngül ilə keçirməyə və ya qadına uşağının yedizdirilməsi üçün zəruri şəraitin yaradılmasını təmin etməyə borcludur. Bu halda, işəgötürən tərəfindən AR ƏM-in 243-cü maddəsinin 2-ci hissəsində təsbit olunan tələbləri pozarsa qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada məsuliyyət daşıyır.

Eyni zamanda, onu da qeyd etmək lazımdır ki, hamilə və yaş yarımədək uşağı olan qadınların yuxarıda göstərilən hallarla əlaqədar daha yüngül işə keçirildikdə onların əmək haqqısı əvvəlki vəzifədə aldıkları əmək haqqından aşağı ola bilməz. Qanunvericiliyin bu tələbinin işəgötürən tərəfindən pozulması onun hüquqi məsuliyyətini yaradır. AR ƏM-in 243-cü maddəsinin 4-cü hissəsinə əsasən, hamiləlik və ya uşağın yedizdirilməsi səbəblərinə görə qadınların əmək haqqının azaldılmasının yolverilməzliyini nəzərdə tutur.

Hamilə, 14 yaşına çatmamış uşağı, 16 yaşa çatmamış əlil uşağı olan, habelə tibbi rəy əsasında xəstə ailə üzvünə qulluq edən qadınların xahişi ilə işəgötürən onlara işlənmiş vaxta mütənasib əmək haqqı ödənilən natamam iş həftəsi müəyyən etməlidir. Bu halda qadının gündəlik və ya həftəlik iş vaxtının müddəti tərəflərin razılığı ilə müəyyən edilir. Hamilə və 3 yaşınadək uşağı olan qadınların həm özünün, həm də uşağının tibb müəssisələrində və ambulator müayinələrinin keçirildiyi, həkim məsləhətləri aparıldığı günlərdə orta əmək haqqı saxlanılır. Belə müayinələrin keçirilməsi üçün işəgötürən hökmən hamilə qadınlara zəruri şərait yaratmalıdır.

AR ƏM-in 244-cü maddəsinin 1-ci hissəsinə nəzər yetirsək bizə aydın olar ki, yaş yarımaya çatmamış uşağı olan qadınlara iş vaxtı ərzində istirahət və yemək üçün verilən ümumi fasilədən başqa, həm də uşağı yedizdirmək (əməzdirmək) üçün əlavə fasilələr verilməlidir. Qanunvericiliyə görə bu fasilələrin müddəti hər üç saatdan bir ən azı 30 dəqiqə olmalıdır. Lakin, işəgötürən həmkarlar ittifaqı orqanı ilə birlikdə uşağın və ananın səhhətindən, yaşayış yerinin iş yerinə qədər olan məsafəsindən, uşağın yedizdirilməsinin faktiki müddətindən asılı olaraq bu fasilələrin müddətini artırma bilər. Həmçinin, əmək qanunvericiliyin tələbinə əsasən, uşağın yedizdirilməsi (əməzdirməsi) üçün müəyyən edilən fasilələr ümumi iş vaxtına daxil edilir və həmin fasilələr vaxtı üçün orta əmək haqqı saxlanılır. Bu barədə «Əmək haqqı» mövzusunda geniş təsbit olunub. Lakin, elə hallarda geniş təsbit olunub. Lakin, elə hallarda olur ki, uşağın yedizdirilməsi üçün ayrılan fasilələrdən qadın istifadə edə bilmir. Buna görə də, əmək qanunvericiliyi bir neçə halı nəzərdə tutur:

- a) fasilələrin cəmlənərək nahar və istirahət vaxtına birləşdirilməsi;
- b) fasilələrin cəmlənərək iş vaxtının əvvəlində və ya sonunda istifadə edilməsi.

Bu hallarda işəgötürən qadının istəyi ilə uşağın əməzdirməsi (yedizdirilməsi) üçün fasilələri onun üçün əlverişli vaxtlarda müəyyənləşdirə bilər. Qanunvericiliyin tələbinə görə, əgər qadın uşağın yedizdirilməsi (əməzdirməsi) üçün fasilələri cəmləyərək iş vaxtının sonunda istifadə etmək istəsə, onda onun iş günü həmin fasilələrin müddəti qədər qısalmalıdır.

Natamam iş vaxtı işəgötürənlə uşağı olan qadın arasında işə qəbul zamanı razılaşmaya görə müəyyən edilə bilər. Bu ifadə öz əksini AR ƏM-in 94-cü maddəsində öz əksini tapmışdır. Belə ki, adı çəkilən maddənin 3-cü hissəsinə əsasən, «işçinin səhhəti və fizioloji vəziyyəti (hamiləlik, əlillik), habelə xroniki xəstəliyi olan uşağının və digər ailə üzvünün səhhəti müvafiq tibbi rəyə görə əmək funksiyasının natamam iş vaxtında yerinə yetirilməsini tələb edərsə, habelə 14 yaşına çatmamış, yaxud 16 yaşınadək əlil uşağı olan qadınlara ərizələri ilə işəgötürən natamam iş vaxtı (iş günü, iş həftəsi) müəyyən etməlidir». Bu göstərilənlər, eyni zamanda, AR ƏM-in 245-ci maddəsinin məzmununu təşkil edir.

Uşağı olan qadınların natamam iş günü və ya natamam iş həftəsi ilə işə qəbulu ümumi əsaslar üzrə həyata keçirilir. Əmək kitabçasında işə qəbul haqqında qeyddə qadının natamam iş vaxtı ilə işləməsi göstərilmir. Natamam iş

vaxtı tərəflərin razılaşdırılmasına görə həm müddətsiz, həm də qadın üçün əlverişli olan istənilən müddətə müəyyən edilə bilər.

Əmək qanunvericiliyinə əsasən, hamilə və 3 yaşınadək uşağı olan qadınların həm özünün, həm də uşağının tibb müəssisələrində dispanser və ambulator müayinəsindən keçməsi üçün işəgötürən zəruri şərait yaratmalıdır. Digər tərəfdən nəzərə alınmalıdır ki, analığı və uşaqlığı mühafizə edən dövlət onun təminatı qayğısına də qalmalıdır. Belə təminatlardan biri də, hamilə və 3 yaşınadək uşağı olan qadınların tibb müəssisələrində dispanser və ambulator müayinələrdən keçdiyi, həkim məsləhətləri aldığı günlərdə əmək haqqının ödənilməsi məsləhətdir. AR ƏM-in 245-ci maddəsində qanunverici həmin dövr üçün əmək haqqının saxlanılmasının zəruri şərt kimi işəgötürənin qarşısında qoyur.

AR ƏM-in 246-cı maddəsində uşaqlarını anasız böyüdən işçilər üçün təminatlar nəzərdə tutulub. Belə ki, analıqla bağlı qadınlar üçün AR ƏM-in 37-ci fəslində nəzərdə tutulan bütün təminatlar və güzəştlər uşaqlarını müəyyən səbəbdən (uşaqların anası öldükdə, valideynlik hüququndan məhrum edildikdə, müəyyən müddət müalicə müəssisələrində və azadlıqdan məhrum etmə yerlərində olduqda) anasız təkbaşına böyüdən atalara, habelə AR Ailə Məcəlləsinin 137, 141, 142, 143, 144, 145-ci maddəsində nəzərdə tutulmuş qaydada uşaqların qəyyumlarına, himayədarlarına şamil edilir. Anasız uşaq böyüdüb, tərbiyə edən şəxslərə həmçinin uşağı övladlığa götürənlər də aid edilir. Onu da qeyd etmək lazımdır ki, AR Ailə Məcəlləsinin 136-cı maddəsinə görə, qəyyumluq və himayə valideynlərini itirmiş uşaqlara onların saxlanılması, tərbiyə olunması, təhsil alması, habelə onların hüquq və vəzifələrinin qorunması məqsədi ilə müəyyən olunur. Qəyyumluq 14 yaşınadək, himayəçilik 14 yaşından 18 yaşınadək olan uşaqlar üzərində təyin edilir.

Bazar iqtisadiyyatı şəraitində yeniyetmələrin ictimai-faydalı əməyə cəlb olunması həm nəzəri və həm də təcrübi əhəmiyyət kəsb edir. Konstitusiyanın 35-ci maddəsində deyildiyi kimi əmək fərdi və ictimai rifahın əsasını təşkil edir. Yeniyetmələrin ictimai-faydalı əməyə cəlb etməyin və onların hərtərəfli inkişafını böyük əhəmiyyəti vardır.

Bu məqsədlə də Azərbaycan Respublikasının Əmək qanunvericiliyində yeniyetmələrin iş fəaliyyəti ilə əlaqədar bir sıra əmək hüquq normaları müəyyənləşdirilmişdir.

Belə ki, Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 42-ci maddəsinin 3-cü hissəsində göstərilmişdir ki, 15 yaşına çatmış hər bir şəxs işçi kimi əmək müqaviləsinin tərəfi ola bilər. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinin 38-ci fəslində «yaşı 18-dən az olan işçilərin əməyindən istifadənin xüsusiyyətləri» haqqında normalar müəyyən edilmişdir.

Belə ki, AR ƏM-in 247-ci maddəsində yaşı 18-dən az olan işçilərin əmək hüququ və onun xüsusiyyətləri sadalanmışdır. Orada qeyd edilir ki, «Əmək, peşə vərdişlərinin və əmək stacının az olması və fizioloji vəziyyəti ilə bağlı olan amillər nəzərə alınaraq bu məcəllə ilə yaşı 18-dən az olan işçilərin əməyindən istifadə olunmasının xüsusiyyətləri və onlar üçün müvafiq təminatlar nəzərdə tutulur.

İşəgötürən tərəfindən bu Məcəllə ilə yaşı 18-dən az olan işçilər üçün müəyyən edilmiş təminatlara əməl olunması məcburidir.

Qeyd etmək lazımdır ki, ƏM-in 247-ci maddəsinin 1-ci və 2-ci hissəsinin normaları blanket xarakterlidir. Belə ki, yaşı 18-dən az olan işçilərin əməyindən istifadə olunmasının xüsusiyyətləri və onlar üçün müvafiq təminatlar AR ƏM-in 248-255-ci maddələrində nəzərdə tutulur. Bu xüsusiyyətlər və təminatlar aşağıdakılardan ibarətdir:

- 1) əmək, peşə vərdişlərinin və əmək stacının az olması;
- 2) fizioloji cəhətdən yetkin olmaması;
- 3) 15 yaşınadək uşaqların işə qəbul edilməsinin yolverilməzliyi;
- 4) yaşı 18-dən az olan işçilərin əmək şəraiti ağır, zərərli olan iş yerlərində, yeraltı tunellərdə, şaxtalarda və digər yeraltı işlərdə, habelə əxalqi kamilliyin inkişafına mənfi təsir göstərən gecə klublarında, barlarında, kazinolarında, o cümlədən spirtli içkilərin, narkotik vasitələrin və toksik preparatların istehsalı, daşınması, satışı və saxlanması işlərində əməyinin qadağan edilməsi;
- 5) icbari ümumi orta təhsil haqqında qanunvericiliyin şamil edildiyi yaşı 18-dən az olan şəxslərin bu təhsilini tam həcmdə almaq imkanından məhrum edə bilən işlərə götürülməsinin qadağan edilməsi;
- 6) yaşı 18-dən az olan işçi tərəfindən müəyyən ağırlığa malik əşyaların əllə qaldıraraq müəyyən yerə daşınması və ya müəyyən hündürlüyə qaldırılmasına məhdudiyətlərin qoyulması;
- 7) yaşı 18-dən az olan işçilərin məcburi qaydada tibbi müayinədən keçirilməsi;
- 8) yaşı 18-dən az olan işçilərin əməyinin ödənilməsində güzəştlərə yol verilməsi;
- 9) yaşı 18-dən az olan işçilərin gecə işlərinə, iş vaxtından artıq işlərə və istirahət günlərində işə cəlb olunmasının, habelə ezamiyyətə göndərilməsinin qadağan edilməsi;
- 10) peşəkarlıq səviyyəsinin, ixtisasının (peşəsinin) kifayət dərəcədə olmaması səbəbindən yaşı 18-dən az olan işçi ilə əmək müqaviləsinin ləğv edilməsinin yolverilməzliyi;
- 11) işəgötürənin hesabına peşə hazırlığının, ixtisasının artırılması, əmək və peşə vərdişlərinə yiyələnməsi üçün təminatlar;
- 12) yaşı 18-dən az olan işçilərin attestasiya olunmaması;
- 13) 18 yaşına çatmamış işçilərin əmək müqaviləsinin bağlandığı vaxt nəzərə alınmadan işin birinci ili üçün əmək məzuniyyətindən istifadə etmək hüququ;
- 14) yaşı 18-dən aşağı olan işçilərə əmək məzuniyyətinin onlar üçün əlverişli olan vaxtda verilməsi.

AR ƏM-in 247-ci maddəsinin 3-cü hissəsi yaşı 18-dən az olan işçilərlə əmək müqaviləsi bağlayarkən işəgötürən tərəfindən təmin edilməli olan əlavə şərtləri, öhdəlikləri nəzərdə tutur. Bu öhdəliklərə yaşı 18-dən az olan işçilərin əmək və peşə vərdişlərinin artırılması, peşəkarlıq səviyyəsinin, ixtisasının yüksəldilməsi, icbari ümumtəhsil almaq üçün şərait yaradılması və s. aid ola bilər.

Bildiyimiz kimi, AR ƏM-in 42-ci maddəsinin 3-cü hissəsinə əsasən, 15 yaşına çatmış hər bir şəxs işçi kimi əmək müqaviləsinin tərəfi ola bilər. ƏM-in 248-ci maddəsinə müvafiq olaraq, yaşı 18-dən az olan şəxslərin azyaşlı olduğuna və ya əmək vərdişlərinin, yaxud peşəkarlıq səviyyəsinin aşağı olmasına görə işə qəbul olunmasından imtina edilə bilməz. Maddənin, məzmunundan belə qənaətə gəlmək olar ki, yaşı 18-dən az olan şəxslərin işə qəbul olunmasından imtina edilə bilməməsi yalnız aşağıdakı iki amillə şərtlənir:

a) azyaşlı olduğuna görə (15 yaşından az olduqda işə imtina üçün əsas ola bilər);

b) əmək vərdişlərinin, yaxud peşəkarlıq səviyyəsinin aşağı olması.

Yuxarıda göstərilən səbəblərə görə yaşı 18-dən az olan şəxslərin işəgötürən tərəfindən işə götürülməməsi məhkəmə qaydasında mübahisə edilə bilər. Məhkəmə işə qəbuldan imtinanı qanunsuz sayaraq işəgötürəni iddiaçı ilə əmək müqaviləsi bağlamağa vadar edən qərar çıxarır.

AR ƏM-in 42-ci, 249-cu maddəsi, o cümlədən, «Məşğulluq haqqında» AR-nın Qanununun 4-cü maddəsində təsbit olunub ki, əmək müqaviləsinin tərəfləri kimi, bir qayda olaraq, 15 yaşına çatmış hər bir şəxs ola bilər. Buradan belə qənaətə gəlmək olar ki, yaşı 15-dən az olan şəxslərin işə qəbul edilməsi və işsiz statusunun alması yolverilməzdir. Lakin buna baxmayaraq, əmək qanunvericiliyi 14 yaşında olan şəxslərin əmək müqaviləsinin tərəfi kimi çıxış etməsinə yol verir. Belə ki, ƏM-in 249-cu maddəsinin 2-ci hissəsinə əsasən, «Gəncləri istehsalata hazırlamaq üçün orta ümumtəhsil məktəblərinin, litseylərin və orta ixtisas tədris mərkəzlərinin 14 yaşına çatmış şagirdlərinin istehsalat təlimi keçirilməsi üçün dərstdən asudə vaxtda onların səhhətinə ziyan yetirməyən yüngül işlər yerinə yetirməklə, valideynlərin, yaxud onları əvəz edən şəxslərin razılığı işə işə qəbul edilməsinə yol verilir». Bu normanın məzmunundan görüldüyü kimi, gəncləri istehsalata hazırlamaq, onlarda peşə əvə əmək vərdişləri yaratmaq üçün orta ümumtəhsil məktəblərinin, peşə məktəblərinin və orta-ixtisas tədris müəssisələrinin 14 yaşına çatmış şagirdlərinin istehsalat təlimi keçirilməsi üçün dərstdən asudə vaxtda onların səhhətinə, fizioloji vəziyyətlərinə ziyan yetirməyən yüngül işlərə qəbul olunmasına yol verilir. Lakin bunun üçün əmək qanunvericiliyində təsbit olunduğu kimi, valideynlərin, yaxud onları əvəz edən şəxslərin-qəyyumların, himayəçilərin, övladlığa götürənlərin razılığı tələb olunur.

AR ƏM-in 250-ci maddəsinin təhlilindən bizə aydın olar ki, yaşı 18-dən az olan işçinin əməyinin tətbiqi qadağan olunan işlərə aşağıdakıları aid etmək olar:

- əmək şəraiti ağır, zərərli olan iş yerləri;
- yeraltı tunellərdə, şaxtalarda və digər yeraltı qurğularda olan işlər;
- əxlaqi kamilliyin inkişafına mənfi təsir göstərən amilli gecə klublarında, barlarında, kazinolarında olan işlər;
- spirtli içkilərin, narkotik vasitələrin və toksik preparatların istehsalı, daşınması, satışı və saxlanması yerləri;
- kompüter istismarı, cari təminat və onların elektrik qurğularının operativ təmir işləri və s.

Həmçinin, onu da qeyd edək ki, ƏM-in 250-ci maddəsinə 1 sentyabr 2004-cü il tarixdə edilən əlavədə nəzərdə tutulan normalara görə icbari ümumi orta təhsil haqqında qanunvericiliyin şamil edildiyi yaşı 18-dən az olan şəxslərin bu təhsilini tam həcmdə almaq imkanından məhrum edə bilən işlərə götürülməsi qadağan edilir. Bu qadağa ilk növbədə gənclərin kamilliyinin inkişafına, gələcəkdə iqtisadiyyatın müxtəlif sahələrində önəmli yer almalarına istiqamətlənmişdir.

AR ƏM-in 251-ci maddəsinin 1-ci hissəsində müəyyən edilmiş normalardan artıq ağır əşyaların qaldırılması və bir yerdən başqa yerə daşınması işlərinə yaşı 18-dən az olan işçilərin cəlb edilməsi qadağandır.

Bu məhdudiyyətlər ilk olaraq müəyyən ağır əşyaların qaldırılması və bir yerdən başqa yerə daşınması ilə əlaqədardır. Yeniyetmələr (yəni, 15 yaşından 18 yaşınadək işçilər) üçün təhlükəsiz fəaliyyət növünün əsas prinsipləri aşağıdakılar hesab edilir:

- işin yeniyetmənin yaş və funksional imkanlarına uyğunluğu;
- işin yeniyetmənin boyuna, inkişafına və sağlamlığına mənfi təsir göstərməməsi;
- özü və ətrafdakılar üçün xəsarət və zədələrin yüksək təhlükəsizliyinin istisna edilməsi;
- yaşı 18-dən az olan işçinin orqanizminin yüksək həssaslığına istehsalat mühitinin təsirinin uçuğu.

16 yaşından 18 yaşınadək olan işçilərin əmək funksiyasına yalnız aşağıdakı həddində ümumi çəkisi olan ağır əşyaların əl ilə qaldırılması və daşınması işlərinin görülməsi (xidmətlərin göstərilməsi) daxil edilə bilər:

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

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

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

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

Qadın orqanizmi kişi orqanizminə nisbətən fizioloji cəhətdən zəif olduğundan qanunverici 16 yaşadək qızların da yük daşınmasına cəlb edilməsi üçün normalar müəyyənləşdirilmişdir. Müəyyən həddə ağırlığı olan əşyaların qaldırılması və daşınması işlərinə 16 yaşınadək qızlar yalnız öz razılıqları ilə cəlb edilə bilərlər. Belə ki, 16 yaşınadək qızlar üçün nəzərdə tutulan normalar aşağıdakı kimidir:

-əl ilə qaldırılaraq başqa yerə daşınan yüklərin çəkisi 5 kq-dan artıq olmamalıdır;

-bir metr yarımından artıq hündürlüyə qaldırılan əşyanın çəkisi 3,3 kq-dan artıq olmamalıdır;

-başqa işləri görməklə yanaşı eyni zamanda əl ilə qaldırılaraq başqa yerə daşınan əşyaların çəkisi 3,3 kq-dan çox olmamalıdır;

-başqa işləri görməklə yanaşı eyni zamanda bir metr yarımından artıq hündürlüyə qaldırılan əşyaların çəkisi 1,7 kq-dan artıq olmamalıdır.

ƏM-in 251-ci maddəsinin 4-cü hissəsinin normaları yaşı 16-dan az olan qızların orqanizminin fizioloji quruluşunu nəzərə alaraq onların bütün iş günü ərzində müntəzəm olaraq yük qaldırma və daşıma işlərinə cəlb edilməsini qadağan edir. Burada yükün hansı çəkiddə olmasının əhəmiyyəti yoxdur.

Yaşı 18-dən az olan işçilərin əməyinin tətbiqi qadağan olunan əmək şəraiti zərərli və ağır olan istehsalatların, peşələrin (vəzifələrin), habelə yeraltı işlərin siyahısı AR Nazirlər Kabineti tərəfindən təsdiq edilir. Belə ki, «Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin tətbiq edilməsi, qüvvəyə minməsi və bununla bağlı hüquqi tənzimləmə məsələləri haqqında» Azərbaycan Respublikası Qanununun tətbiq edilməsi barədə Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 1999-cu il 15 aprel tarixli 122 sayılı Fərmanının təmin etmək məqsədi ilə AR Nazirlər Kabinetinin 24 mart 2004-cü il tarixli 58 nömrəli Qərarı ilə «Yaşı 18-dən az olan işçilərin əməyinin tətbiqi qadağan olunan əmək şəraiti zərərli və ağır olan istehsalatların, peşələrin (vəzifələrin), habelə yeraltı işlərin siyahısı» təsdiq edilmişdir. Siyahıya daxil edilmiş işlərə yaşı 18-dən az olan işçiləri işəgötürən o zaman cəlb edə bilər ki, nəticələri iş yerlərinin attestasiyası ilə təsdiq olunan, dövlət ekspertizasının müsbət rəyi alınan təhlükəsiz əmək şəraiti yaratmış olsun.

Yaşı 18-dən az olan işçilərin sağlamlığını mühafizə etmək məqsədilə qanunverici onların işə qəbul zamanı və hər il tibbi müayinənin keçirilməsini bir vəzifə olaraq işəgötürənə həvalə etmişdir. Bu barədə ƏM-in 252-ci maddəsində geniş təsbit olunub. Belə ki, ƏM-in 252-ci maddəsinin məzmunundan irəli gələrək qeyd etmək lazımdır ki, ilkin tibbi müayinə vətəndaşın sağlamlığının təklif edilən işə uyğunluğunu müəyyən etmək məqsədi daşıyır. İllik tibbi müayinənin keçirilməsi isə yaşı 18-dən az olan işçilərin sağlamlığına tibbi nəzarəti təmin edir və yerinə yetirilən işin işçinin səhhətinə uyğunluğunu müəyyənləşdirir. İllik məcburi tibbi müayinənin müəyyən edilməsi işçinin işə qəbul olunduğu gündən etibarən iş ili ərzində müayinədən keçməsi deməkdir. Tibbi müayinələr dövlət, bələdiyyə müəssisələrində, özəl səhiyyə sistemində aparılır. İş yeri üzrə işçinin tibbi müayinədən keçmə vaxtı iş saatına daxil edilir və işəgötürən bu müddət üçün orta əmək haqqı ödəməyə borcludur.

Əmək qanunvericiliyi yaşı 18-dən az olan işçilər üçün qısaltılmış iş vaxtı müəyyənləşdirilmiş və bu şəraitdə onların əmək haqlarını müvafiq vəzifələr, peşələr üzrə işləyən yaşlı işçilər üçün müəyyən edilmiş tam məbləğdə ödəmək vəzifəsini işəgötürənə həvalə etmişdir. bildiyimiz kimi, ƏM-in 91-ci maddəsinin 2-ci hissəsinə əsasən, qısaltılmış iş vaxtının müddəti həftə ərzində 16 yaşınadək işçilər üçün 24 saatdan, 16 yaşdan 18 yaşınadək işçilər üçün isə 36 saatdan artıq olmamalıdır. Qısaltılmış iş vaxtında fəaliyyət göstərməsinə baxmayaraq, 18 yaşına çatmamış işçilər uyğun vəzifələrdə, peşələrdə çalışsan yaşlı işçilər qədər əmək haqqı almalıdır.

AR ƏM-in 253-cü maddəsinin 2-ci hissəsinə əsasən, yaşı 18-dən az olan və işəməz işlərdə çalışan işçilərin əməyi yaşlı işçilər üçün müəyyən edilmiş işəməz qiymətlər üzrə ödənilir, bu Məcəllənin 91-ci maddəsi ilə müəyyən edilmiş qısaltılmış iş vaxtı ilə yaşlı işçilərin gündəlik iş vaxtı arasındakı müddət fərqi üçün onlara tarif dərəcəsi üzrə əlavə haqq verilir. Bu normanın mahiyyəti ondan ibarətdir ki, qısaltılmış iş vaxtına və gündəlik hasilat (xidmət) normasının az olmasına baxmayaraq, gənc işçilər işəməz qiymətlər sistemində də tam iş vaxtı ilə işləyən yaşlı işçilər qədər əmək haqqı alırlar. ƏM-in 91-ci maddəsi ilə müəyyən edilmiş iş vaxtı ilə yaşlı işçilərin gündəlik iş vaxtı arasındakı müddət fərqi üçün yaşı 18-dən az olan işçilərə tarif dərəcəsi üzrə əlavə haqq verilir.

Yaşı 18-dən az olan işçilərin gecə işlərinə, iş vaxtından artıq işlərə və istirahət günlərində işə cəlb olunmasının, habelə ezamiyyətə göndərilməsinin qadağan edilməsi haqqında norma öz əksini AR ƏM-in 254-cü maddəsinin 1-ci hissəsində tapmışdır. Onu da qeyd etmək lazımdır ki, istirahət, bayram və iş günü hesab olunmayan digər günlərdə yaşı 18-dən az olan işçilərin işə cəlb edilməsi hətta onların razılığı olduqda belə yol verilmir. Həmçinin yaşlılardan fərqli olaraq, yaşı 18-dən az olan işçilər üçün gecə vaxtı axşam saat 20-dən səhər saat 7-dək olan müddət hesab edilir. Əmək qanunvericiliyində təsbit olunan bu norma gənc işçilərin sağlamlığını mühafizə etmək məqsədini daşıyır.

Qüvvədə olan əmək qanunvericiliyi yaşı 18-dən az olan işçilərə əmək müqaviləsinin xitam edilməsi zamanı da bəzi təminatları da təsbit etmişdir. Belə ki, ƏM-in 255-ci maddəsinə əsasən, peşəkarlıq səviyyəsinin, ixtisasının (peşəsinin) kifayət dərəcədə olmadığı üçün tutduğu vəzifəyə uyğun gəlmədiyinə görə bu Məcəllənin 70-ci maddəsinin «c» bəndinə əsasən yaşı 18-dən az olan işçinin əmək müqaviləsi ləğv edilə bilməz.

Sual 3. Əmək mübahisələrinin anlayışı və təsnifatı.

Əmək mübahisələrinin yaranması bir qayda olaraq işçilərin əməyi sahəsində hüquq pozuntusunun törədilməsi ilə əlaqədar müşayət olunur. Əmək hüquq pozuntusu dedikdə, əmək hüququ subyektlərinin əmək sahəsində öz üzərilərinə düşən vəzifələrin icra olunmaması və ya lazımı qaydada icra olunmaması, həmçinin əmək hüquq münasibətinin digər subyektlərinin hüquqlarının pozulması nəzərdə tutulur. Elə hallarda olur ki, bir subyektin hərəkəti qanuni hesab olunur, yeni subyekt qanuni hərəkət edir, digər tərəf isə belə hərəkəti qeyri-qanuni hesab edir. Belə halda da hüquq pozuntusu olmasa da, əmək mübahisəsi yarana bilər. Əmək hüquq pozuntusunun olub-olmaması məsələsini yalnız əmək mübahisəsinin araşdırılmasına səlahiyyəti olan orqan müəyyən edir.

Öz-özlüyündə əmək hüquq pozuntusunu hələ ki, əmək mübahisəsi hesab etmək olmaz. Çünki o, subyektlər arasında olan fikir ayrılığıdır. Əmək mübahisəsinin mövcud olma ehtimalı yalnız tərəflər arasında fikir ayrılığına səbəb olan vəziyyət danışıqlar nəticəsində aradan qaldırılmadıqda və narazı tərəf müəyyən edilən qaydada mübahisəyə baxılmağa səlahiyyətli orqana müraciət etdiyi təqdirdə yaranmış olur. Məsələn, Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinin 80-cı maddəsinin 1-ci bəndində deyilir ki, «Kollektiv müqavilələrdə nəzərdə tutulmuşdursa, bu Məcəllənin 70-ci maddəsində göstərilən əsaslarla əmək müqaviləsi işəgötürənlə həmkarlar ittifaqları arasında qabaqcdan razılaşmalar aparılmaqla ləğv edilə bilər». Belə olan halda məsələn, əgər işəgötürən hamilə tibb bacısını həmkarlar ittifaqı təşkilatının razılığı olmadan işdən azad edirsə, deməli hüquq pozuntusu baş vermişdir. Nəticədə, fikir ayrılığı olmuşdur. Belə ki, tibb bacısı hesab edir ki, onu işdən azad etməklə düzgün qərar çıxarılmamışdır, həmçinin o başqa işə daxil olduğundan, mübahisəni araşdırmaq üçün məhkəməyə müraciət etməmişdir. Burada, hüquq pozuntusu və fikir ayrılığı olsa da əmək mübahisəsi yaranmır. Yaranmış fikir ayrılığını işçi həm özü, həm də həmkarlar ittifaqı orqanlarının iştirakı ilə həll edilə bilər. Bildiyimiz kimi, əmək mübahisəsi onu araşdırmağa səlahiyyətli olan orqana müraciət etdikdə yaranmış olur. Əgər əmək mübahisəsinin yaranmasının dinamikasını pillələrə (mərhələlərə) görə müəyyənləşdirsək, onda aşağıdakı kimi variant alınar:

1. Əmək hüquq pozuntusu (həqiqi (real) və yaxud da ki, yalnız hüquq səlahiyyətli subyektin fikrinə görə).
2. Hüquq münasibəti subyektlərinin fikir ayrılığı.
3. Bu fikir ayrılığının nizama salınması üçün tərəflərin özlərinin danışıqlar yolu ilə həll edilməsinə cəhd göstərməsi.
4. Əmək mübahisəsinin həll edilməsi üçün müvafiq orqanlara müraciət olunması.

Əmək mübahisələrinin növləri. Əmək mübahisələrinin növlərinin araşdırılması onun ilkin aidiyyatının müəyyən olunmasına kömək edir.

Bütün əmək mübahisələrini növlərə görə aşağıdakı üç əsasə uyğun təsnifatlaşdırmaq olar:

1. Subyektin mübahisəsinə görə.
2. Mübahisənin xarakterinə görə.
3. Mübahisəli hüquq münasibətlərinin növünə görə.

I. Subyektlərin mübahisələrinə görə bütün əmək mübahisələri iki növə bölünür:

1. Fərdi əmək mübahisələri.
2. Kollektiv əmək mübahisəsi.

1. Fərdi əmək mübahisəsi – əmək müqaviləsinin kollektiv müqavilənin, sazişin şərtlərinin, tərəflərin öhdəliklərinin yerinə yetirilməsi, habelə Əmək Məcəlləsinin və digər normativ hüquqi aktların tətbiqi zamanı fərdi qaydada işəgötürənlə işçi arasında yaranan fikir ayrılığıdır. Məsələn, əmək müqaviləsində nəzərdə tutulan iş yerinin dəyişdirilməsi, intizam tənbehinin verilməsi, məzuniyyət hüququnun həyata keçirilməsi və s. mübahisələr fərdi əmək mübahisələrinə aiddir.

2. Kollektiv əmək mübahisəsi - kollektiv tələblərdən törəyən fikir ayrılığıdır. Məsələn, kollektiv müqavilənin bağlanmasında həmkarlar ittifaqı və əmək kollektivi ilə işəgötürən arasında yaranan mübahisələri göstərmək olar.

Fərdi əmək mübahisələrində işçinin konkret subyektiv hüquqları, qanuni mənafeləri müdafiə olunur. Kollektiv əmək mübahisələrində isə əmək, məişət məsələlərinə aid bütün əmək kollektivinin maraqları qorunur.

II. Mübahisənin xarakterinə görə bütün əmək mübahisələri iki növə bölünür:

1. Əmək müqavilələri ilə, kollektiv müqavilələrlə hüquq və vəzifələr barədə müəyyənləşdirilmiş əmək qanunvericiliyinin tətbiqi haqqında mübahisələr.

2. Yeni və ya dəyişdirilmiş sosial, əmək, iqtisadi şərtlərin müəyyənləşdirilməsi barədə mübahisələr.

III. Hüquq münasibətlərinə görə əmək mübahisələrinin aşağıdakı növləri vardır:

1. Əmək hüquq münasibətlərindən yaranan əmək mübahisələri.
2. İşədüzəltmə üzrə hüquq münasibətlərindən yaranan əmək mübahisələri.
3. İstehsalatda kadrların peşə hazırlığı və ixtisasının artırılması üzrə münasibətlərdən yaranan mübahisələr və s.

Əmək mübahisələrinin səbəblərinə aşağıdakılar aid edilə bilər:

1. Tərəflərdən birinin ehtimal olunan hüquqazidd hərəkəti.
2. Tərəflərin hüquq və vəzifələrinin dərk olunmasında fikir ayrılığı (anlaşılmazlıq).
3. Tərəflərdən birinin bilərəkdən qanunun tələblərini pozması.

Bəzi hallarda əmək hüquq münasibətində olan tərəflərin arasında münaqişələrin baş verməsinə obyektiv səbəblərdən başqa subyektiv səbəbdən də təsir göstərir. Belə ki, işəgötürənlər əmək kollektivi ilə münasibətlərini düzgün qura bilmir, bəzi hallarda ifrat dərəcədə inzibatçılığa yol verirlər. Həmçinin onlar fərdi və kollektiv əmək müqavilələrində nəzərdə tutulmuş şərtləri layiqincə yerinə yetirmir, yaxud tam yerinə yetirməkdən imtina edirlər. Bu da fərdi və kollektiv əmək münasibətlərinin baş verməsinə səbəb olur.

Mübahisələrə müəssisələrin rəhbərlərinin səriştəsizliyi və bacarıqsızlığı da səbəb ola bilər.

Əmək münasibətinin digər tərəfində dayanan subyektlərin də əmək qanunlarını, öz hüquq və vəzifələrini öyrənmələri çox vacibdir. Çox hallarda münaqişələrin baş verməsi işçilərin hüquqi biliklərinin aşağı səviyyədə olması nəticəsində baş verir. Bəzi hallarda onlar qanun və müqavilələrdə nəzərdə tutulmayan imtiyazların verilməsini, əmək normalarına dəyişikliklər edilməsini və başqa tələbləri irəli sürür, bu da mübahisələrin yaranmasına, işin dayanmasına və başqa arzu olunmaz nəticələrə səbəb olur.

Əmək mübahisələrinə baxılmasının prinsipləri.

Əmək hüququnun prinsiplərindən fərqli olaraq əmək mübahisələrinə baxılması prinsipləri konkret bir institutu əhatə edir.

Həmin prinsiplər aşağıdakılardır:

1. İşçilərin əmək hüquqlarının müdafiəsinin təmin olunması.
2. Mübahisə tərəflərinin qanun qarşısında bərabərliyi.
3. İşçilərin nümayəndələrinin əmək mübahisələrin araşdırılmasında iştirakı.
4. Əmək mübahisələrinə baxan orqanlara müraciət etməyin mümkünlüyü (asanlığı).
5. Əmək mübahisələrinin həllində qanunçuluğun təmin olunması.
6. Əmək mübahisələrinin həllində aşkarlığın təmin olunması.
7. Əmək mübahisələrinə baxan orqanlara müraciət etməyin ödənişsizliyi.
8. Sübut və materialların tam və obyektiv təhqiqatının təmini.
9. Baxılmanın tezliyi.
10. Əmək mübahisələri üzrə qərarların icrasının reallığının təmin olunması.
11. Qərarların icra olunmamasına görə vəzifəli şəxslərin məsuliyyəti.

Sual 4. Fərdi əmək mübahisələrinin anlayışı, predmeti və həlli qaydaları.

Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 287-303-cü maddələri fərdi əmək mübahisələrinin həllinin qaydalarını müəyyən edir. 287-ci maddəyə əsasən fərdi əmək mübahisələri işəgötürənlə işçi arasında əmək müqaviləsinin, kollektiv müqavilənin şərtlərinin, habelə əmək qanunvericiliyinin və digər normativ hüquqi aktların tətbiqi zamanı yaranan və Əmək Məcəlləsi ilə müəyyən edilmiş qaydada, üsullarla və şərtlərlə tərəflərin hüquq bərabərliyi və qanunun aliliyi prinsipləri əsasında həll edilən fikir ayrılığıdır.

Kollektiv müqavilələrdə nəzərdə tutulmuş hallarda müəssisələrdə həmkarlar ittifaqı təşkilatının nəzdində əmək mübahisələrinə məhkəməyə qədər baxan orqanın yaradılması nəzərdə tutula bilər. Bu orqanın yaradılması və fəaliyyət qaydası kollektiv müqavilələrlə nizama salınır. Bundan başqa bütün fərdi əmək mübahisələrinə bilavasitə məhkəmələr tərəfindən baxılır. Əmək müqaviləsində fərdi əmək mübahisələrinin Əmək Məcəlləsi ilə müəyyən edilmiş həlli qaydalarından fərqli olan, tərəflərin hüquq bərabərliyi prinsipini və Əmək Məcəlləsi ilə nəzərdə tutulmuş əmək, sosial və iqtisadi hüquqlarını pozmayan qaydalar nəzərdə tutula bilər. Məhkəməyə qədər əmək mübahisələrinə baxan orqanın çıxartdığı qərar işçini və ya işəgötürəni qane etməzsə, həmin mübahisənin həlli üçün onlar məhkəməyə müraciət edə bilərlər. Belə halda məhkəməyə müraciət etmək üçün müəyyən edilmiş iddia müddəti məhkəməyə qədər əmək mübahisələrinə baxan orqanın müvafiq qərar qəbul etdiyi gündən başlanır.

Fərdi əmək mübahisələrinin predmetinə aşağıdakılar aiddir:

- a) əmək müqaviləsinin bağlanması, ləğv edilməsi və ya onun şərtlərinin dəyişdirilməsi;
- b) əmək normalarının, həmçinin işçinin əmək funksiyasının həcminin müəyyən edilməsi;
- c) əmək müqaviləsində nəzərdə tutulan iş yerinin dəyişdirilməsi;
- ç) əmək şəraitinin şərtlərinin dəyişdirilməsi;
- d) əmək haqqının, habelə digər ödəmələrin müəyyən edilməsi və hesablanması, yaxud ödənilməsi;
- e) əmək haqqından, habelə digər ödəmələrdən tutulmaların aparılması;
- ə) məzuniyyət hüququnun həyata keçirilməsi;
- f) intizam tənbehi verilməsi;
- g) əməyin mühafizəsinin təşkili və təmin edilməsi;
- ğ) işçinin işəgötürənə vurduğu maddi və ya mənəvi ziyanın məbləğinin müəyyən edilməsi və ödənilməsi;
- h) işəgötürənin işçiyə vurduğu maddi və ya mənəvi ziyanın məbləğinin müəyyən edilməsi və ödənilməsi;
- x) işçilərin və ya iş yerlərinin attestasiyası komissiyasının qərarının qanuna uyğunluğu və ya əsaslığının müəyyən edilməsi;
- ı) müsabiqə komissiyasının qərarının qanuni, obyektiv və ədalətli olub-olmamasının araşdırılması;

i) istehsalat qəzası və ya peşə xəstəliyi nəticəsində işçiyə və ya onun ailə üzvlərinə vurulan ziyanə görə əvəzin məbləğinin müəyyən edilməsi və ödənilməsi;

c) səhmlər və ya digər qiymətli kağızlar üzrə ödəmələrin məbləğlərinin müəyyən edilməsi və ödənilməsi, habelə özəlləşdirmə prosesində və sonralar əmək münasibətləri ilə bağlı normaların tətbiq edilməsi;

k) əmək müqaviləsinin, habelə kollektiv müqavilənin şərtlərinin və əmək qanunvericiliyinin pozulması ilə bağlı digər məsələlərin tətbiq edilməsi.

Fərdi əmək mübahisələrinin predmetini təşkil edən fikir ayrılıqları aşağıdakı proseslərin gedişində yarana bilər:

- a) əmək müqaviləsinin bağlanması;
- b) əmək müqaviləsinin şərtlərinin yerinə yetirilməsi;
- c) əmək müqaviləsinin şərtlərinin dəyişdirilməsi;
- d) əmək müqaviləsinin xitamı.

Fərdi əmək mübahisələrinin bir tərəfi işəgötürən, digər tərəfi isə öz əmək hüquqlarının və yaxudda qanunla qorunan mənafelərinin pozulduğunu iddia edən işçi və ya qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada onun müvəkkil etdiyi şəxsdir.

Bu mübahisələrdə tərəflərdən biri digərinin hüquqlarına hörmət edərək qanunvericiliyin tələblərini əmək müqaviləsi üzrə öhdəlikləri və əmək mübahisələrini mahiyyəti üzrə həll edən məhkəmənin qətnaməsini (qərarını) yerinə yetirməyə borcludurlar.

İşəgötürən məhkəmə tərəfindən işçiyə dəymiş maddi ziyanı tam məbləğdə ödəməlidir. İşəgötürən həmçinin əmək münasibətləri prosesində işçiyə vurduğu mənəvi ziyanə görə də məsuliyyət daşıyır. İşçi mənəvi ziyanın ödənilməsi ilə bağlı iddia ərizəsində iddiasının məbləğini göstərməlidir. İşçiyə dəymiş mənəvi ziyan pul ilə ödənilməlidir. Pulun məbləği hesablanarkən vurulan mənəvi ziyanın ictimai təhlükəlilik dərəcəsi, işçinin və işəgötürənin şəxsiyyəti, işin digər faktik halları əsaslı, obyektiv araşdırılmalıdır.

Fərdi əmək mübahisələrinə zəruri hallarda işçinin iş vaxtından kənar vaxtlarda baxılmalıdır. Əgər əmək mübahisəsinin həllində işçinin iş vaxtı ərzində baxılırsa onda həm əsas, həm də əlavə iş yerində onun orta əmək haqqı saxlanılır.

Pozulmuş hüququnun bərpa olunması üçün işəgötürənlə apardığı danışıqlar, yazılı müraciətinə verilən cavablar işçini qane etməzsə, fərdi əmək mübahisəsinin, habelə kollektiv tələblərə aid olan müvafiq məsələnin həlli məqsədi ilə o, məhkəməyə müraciət etmədən və əmək müqaviləsinə xitam vermədən əmək funksiyasının icrasını tam və ya qismən bir ay müddətində müvəqqəti dayandıraraq təkbaşına təhlil edə bilər. İşçinin təkbaşına tətillik hüququnu hər-hansı üsul və vasitə ilə işəgötürən, işçinin iş yerinin rəhbəri və ya digər şəxslər tərəfindən məhdudlaşdırılmasına, habelə belə tətillin keçirilməsinə mane olmasına yol verilmir.

Əgər işəgötürən işçinin təkbaşına tətillik etməsini qeyri-qanuni hesab edirsə belə halda o, məhkəməyə müraciət edə bilər. Məhkəmə onun tətillik keçirməsinin qeyri-qanuniliyi haqqında qərar qəbul etməyibsə işəgötürən belə halda əmək

müqaviləsini ləğv edə bilməz. Tətil müddəti bitənədək işçi tətili dayandırıb işə başlaya və ya əmək mübahisəsinin həlli üçün məhkəməyə müraciət edə bilər. Təkbəşinə tətil müddətində mübahisənin həlli üçün tərəflərin müəyyən etdiyi vasitəçilik üsullarından istifadə edə bilər. Təkbəşinə tətil edən işçinin hərəkətlərinin qanunsuz və ya əsassız hesab edilməsi barədə məhkəmə qərar qəbul edərsə, işçi müvafiq qaydada intizam məsuliyyətinə cəlb edilə bilər.

Fərdi əmək mübahisələrinin həllində iddia müddətləri. İşçi kollektiv əmək müqavilələrindən nəzərdə tutulmuş hallarda müəssisələrdə həmkarlar ittifaqı təşkilatının nəzdində fərdi əmək mübahisələrinə məhkəməyə qədər baxan orqana hüququnun pozulduğunu aşkar etdiyi gündən etibarən 3 təqvim ayı ərzində müraciət edə bilər. Qalan bütün hallarda fərdi əmək mübahisəsinin həll edilməsi üçün işçi hüququnun pozulduğunu aşkar etdiyi gündən etibarən 1 təqvim ayı ərzində məhkəməyə müraciət edə bilər. Pul və digər əmlak tələbləri ilə əlaqədar, həmçinin ziyan vurmaqla bağlı yaranmış əmək mübahisələrinin həlli üçün işçi hüququnun pozulduğunu aşkar etdiyi gündən etibarən 1 il ərzində məhkəməyə müraciət edə bilər.

İşçilərin həyatına və sağlamlığına vurulmuş zərərin ödənilməsi haqqında tələblərə iddia müddəti şamil edilmir.

İşəgötürən Əmək Məcəlləsi ilə müəyyən edilmiş hallarda işçiyə qarşı iddia ərizəsi ilə məhkəməyə hüquqlarının və qanuni mənafelərinin pozulduğu gündən 1 təqvim ayı müddətində, ona maddi ziyan vurulması məsələləri ilə əlaqədar isə ziyan vurulmasını aşkar etdiyi gündən 1 il müddətində müraciət edə bilər.

Sadalanan hallarda hüququnun pozulmasının aşkar edildiyi gün – işçiyə müvafiq əmrin (sərəncamın, qərarın), əmək kitabçasının, haqq-hesab sənədlərinin (kitabçasının, vərəqəsinin, çekinin) verildiyi, həmçinin əmək müqaviləsinin Əmək Məcəlləsində nəzərdə tutulmuş şərtlərinin işəgötürən tərəfindən müvafiq qaydada sənədləşdirilmədən bilə-bilə qəsdən pozulduğu gündür.

Yuxarıda göstərilən müddətlər üzürlü səbəblərdən-iddiaçının xəstələnməsi, ezamiyyətdə, yaşayış yerindən kənarında məzuniyyətdə olması, yaxın qohumunun ölməsi və digər obyektiv hallarla bağlı səbəblərdən ötürülsə, fərdi əmək mübahisəsinə baxan orqan buraxılmış müddəti bərpa edərək mübahisəyə mahiyyəti üzrə baxa bilər.

Fərdi əmək mübahisələrinə məhkəmələrdə baxılması üçün iddia ərizəsinin verilməsi, dövlət rüsumu və məhkəmə xərcləri Əmək Məcəlləsi ilə, Azərbaycan Respublikasının Mülki Prosesual Məcəlləsi ilə və «Dövlət rüsumu haqqında» Azərbaycan Respublikasının Qanunu ilə digər normativ hüquqi aktlarla nizama salınır.

Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 301-ci maddəsinin 1-ci hissəsinə müvafiq olaraq fərdi əmək mübahisəsinin həlli barədə məhkəmə qərarı onun məzmununda başqa hal nəzərdə tutulmayıbsa, bu qərar qanuni qüvvəyə mindiyi gündən icra edilməlidir.

Yəni, fərdi əmək mübahisələri üzrə qərarların icrası qaydaları və bu qaydaları pozmağa görə məsuliyyət məsələsinin müəyyənləşdirilməsi Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 301-ci maddəsinin əsas normaları

hesab edilir. Fərdi əmək mübahisəsinin həlli barədə məhkəmə qərarında başqa hal nəzərdə tutulmayıbsa, bu qərar qanuni qüvvəyə mindiyi gündən dərhal icra edilməlidir. Belə ki, “İcra haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanununun 71-ci maddəsinə görə, qanunsuz işdən çıxarılmış və ya başqa iş keçirilmiş işçinin iş və ya əvvəlki vəzifəyə bərpası haqqında məhkəmə qərarı üzrə verilən icra sənədləri dərhal icra olunmalıdır.¹

Sözügedən maddənin ikinci hissəsinə əsasən, məhkəmənin fərdi əmək mübahisəsinin həlli barədə çıxardığı qərar cavabdeh tərəfindən icra edilmədikdə, yaxud icraya müvafiq vəzifəli şəxs və digər fiziki şəxs tərəfindən mane olduqda bununla əlaqədar işçiyə dəyən maddi ziyanın ödənilməsi barədə və Azərbaycan Respublikası Cinayət Məcəlləsinin müvafiq maddəsi ilə cinayət işi başlanması üçün hakim tərəfindən tədbirlər görülməlidir.

Adı çəkilən maddənin 2-ci hissəsində fərdi əmək mübahisələrinin həlli barədə məhkəmə qərarının cavabdeh tərəfindən yerinə yetirilməməsinin yaratdığı hüquqi nəticələrdən söhbət gedir. Eyni zamanda maddənin mətnində görüldüyü kimi, məhkəmə qərarının icrasına müvafiq vəzifəli şəxs və digər fiziki şəxs tərəfindən maneçilik törədildikdə, bununla əlaqədar işçiyə dəyən maddi ziyanın ödənilməsi barədə və Azərbaycan Respublikası Cinayət Məcəlləsinin 306-cı maddəsi ilə cinayət işi başlama haqqında hakim qərardad çıxarmalıdır.

Digər tərəfdən, “İcra haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanununun 71-ci maddəsindəki normalar tələb edir ki, «işçini işə bərpa etmək haqqında icra sənədi borclu tərəfindən icra edilmədikdə, məhkəmə icraçısı bu Qanunla nəzərdə tutulmuş tədbirləri görməklə yanaşı, işə bərpa etmək haqqında qərar çıxarıldığı gündən icra sənədinin icra olunduğu günə qədər bütün müddət üçün orta əmək haqqının və ya əmək haqqı fərqinin işçiyə ödənilməsi haqqında qərardad çıxarılması barədə ərizə ilə məhkəməyə müraciət edir. Həmin ərizə məhkəmə icraçıları qurumunun rəhbəri tərəfindən təsdiq olunur.

Məhkəmə icraçısının ərizəsi qərar (qətnamə) çıxarmış məhkəməyə göndərilir və məhkəmə də yuxarıda deyildiyi kimi müvafiq qərardad çıxarır. Həmçinin, “İcra haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanununun 90-cı maddəsində qeyd olunur ki, qanunsuz işdən çıxarılmış və ya başqa iş keçirilmiş işçini işə bərpa etmək haqqında icra sənədi icra olunmadıqda həmin işçiyə Azərbaycan Respublikasının əmək qanunvericiliyinə uyğun olaraq orta əmək haqqının və ya əmək haqqı fərqinin ödənilməsi ilə bağlı hüquqi şəxsə vurulmuş ziyan, həmin hüquqi şəxsin icra sənədini icra etməməkdə təqsirkar olan rəhbərindən və ya digər işçisindən Azərbaycan Respublikasının qanunvericiliyi ilə müəyyən edilmiş qaydada tutula bilər.

Fərdi əmək mübahisələri üzrə məhkəmənin qəbul etdiyi qanuni qüvvəyə minmiş qərarı, qətnaməsi icra edildiyi gündən altı ay keçdikdən sonra nəzarət icraatı qaydasında işçinin zərərinə ləğv edilə bilməz. Məhkəmənin qərarının icrasının dönüşünə bu qərar yalnız işçinin, işəgötürənin, şahidlərin verdiyi yalan

¹ Bax: «Məhkəmə qərarının icrası haqqında» Azərbaycan Respublikasının 27 dekabr 2001-ci il tarixli Qanunu, maddə 12. Bu qanun 8 mart 2002-ci ildə qüvvəyə minmişdir.

məlumatlara və ya təqdim etdiyi saxta sənədlərə əsaslanaraq qəbul edildiyi hallarda yol verilə bilər.

“İcrada dönüş” dedikdə, məhkəmə qətnaməsinin, icraya yönəldilməsi, icraya yönəldilmiş qətnamənin icrasının dayandırılması və ya icra edilmiş qətnamənin, qərarın ləğv edilərək tərəflərin münasibətlərinin, maraqlarının, maddi və digər mənafeələrinin əmək mübahisəsi ilə əlaqədar iddia verilən andakı vəziyyətə qaytarılması başa düşülməlidir.

Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsi ilə müəyyən edilmiş fərdi əmək mübahisələrinin həlli qaydaları Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyasında nəzərdə tutulmuş qaydada vəzifəyə təyin edilən və Azərbaycan Respublikasının Prezidenti tərəfindən vəzifəyə təyin olunan şəxslərə şamil edilmir.

Sual 5. Kollektiv əmək mübahisələrinin predmeti, tərəfləri və həlli üsulları.

Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 259-286-cı maddəsi kollektiv əmək mübahisələrinin həllinə aid edilmişdir. Əmək Məcəlləsinin 3-cü maddəsinin 15-ci bəndində deyilir ki, «Kollektiv əmək mübahisəsi – kollektiv tələblərdən törəyən fikir ayrılığıdır».

Kollektiv əmək mübahisələrin tərəfləri Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 261-ci maddəsinə müvafiq olaraq, işəgötürənlər, işçilər (əmək kollektivi və ya onun bir hissəsi) və ya həmkarlar ittifaqlarıdır. Maddəyə nəzər yetirərək belə qənaətə gəlmək olar ki, kollektiv əmək mübahisəsinin tərəfi qismində ilk həmkarlar ittifaqı təşkilatının üzvləri, müvafiq birliyin tərkibinə daxil olan həmkarlar ittifaqının üzvləri, işəgötürənin yanında çalışan əmək kollektivi, yaxud hüquqi şəxsin ayrıca struktur bölməsində çalışan əmək kollektivinin bir hissəsi çıxış edə bilər.

Aşağıdakı məsələlərin nizamlanması zamanı yaranan kollektiv əmək mübahisələrinin həlli nizama salınır:

- a) kollektiv müqavilələrin və sazişlərin bağlanması üçün danışıqların aparılması;
- b) kollektiv müqavilələrin və sazişlərin bağlanması;
- c) qüvvədə olan kollektiv müqavilələrə və sazişlərə dəyişikliklərin, əlavələrin edilməsi;
- ç) kollektiv müqavilələrin və sazişlərin icrasının təmin edilməsi;
- d) kollektiv üzvlərinin mənafeələrinin təmin olunması üçün digər əmək və sosial, iqtisadi məsələlərin həll edilməsi.

Kollektiv əmək mübahisəsinin predmetinə daxil olan məsələlər xüsusi olmaqla, kollektiv xarakter daşıyır. Kollektiv xarakter onda ifadə olunur ki, mübahisə edən tərəflərdən biri qismində müəyyən təşkilatı vahidliklə (həmkarlar ittifaqı orqanlarının üzvləri, təşkilatın, onun filialının, yaxud nümayəndəliyinin, digər ayrıca struktur bölməsinin işçiləri) bağlı olan və ümumi sosial, əmək, peşə mənafeələrinin birləşdirdiyi işçilər çıxış edir. Kollektiv əmək mübahisəsi əmək şəraiti üzrə şərtlərin müəyyən olunması və dəyişdirilməsi, kollektiv müqavilələrin və sazişlərin bağlanması üçün danışıqların aparılması, onun bağlanması və dəyişdirilməsi, o cümlədən yerinə yetirilməsi, işəgötürənin təşkilatda əmək hüquq normalarının tətbiq edən aktlarını qəbul edərkən işçilərin seçkili nümayəndəli orqanının rəyini nəzərə almaqdan imtina etməsi ilə bağlı yarana bilər. Əmək şəraitinin qanunla və digər normativ hüquqi aktlarla, o cümlədən Azərbaycan Respublikası Prezidentinin fərmanları, Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin qərarları, nazirlik və idarələrin aktları ilə müəyyən olunur. Kollektiv əmək mübahisələri üçün isə yalnız işəgötürənin müəyyən etdiyi, yaxud müəyyən edə biləcəyi əmək şəraitinin şərtləri əhəmiyyət daşıyır.

Əmək Məcəlləsinin 262-ci maddəsinə əsasən «Kollektiv müqavilələrin və sazişlərin bağlanması və onlara dəyişikliklər edilməsi ilə əlaqədar kollektiv

tələblər Əmək Məcəlləsinin II bölməsində nəzərdə tutulmuş qaydalara uyğun olaraq irəli sürülür.

Belə ki, həmin maddə ilə əmək qanunvericiliyi yalnız işçilərə və onların nümayəndələrinə kollektiv tələblər irəli sürmək və kollektiv əmək mübahisəsinə başlamaq hüququ vermişdir. İşəgötürənin isə belə bir hüququ yoxdur. Bu qaydanı müəyyən edərkən, qanunverici onu əsas götürmüşdür ki, işçilərin bütün vəzifələri qanunvericiliklə və əmək müqaviləsi ilə müəyyən olunmuşdur. İşçilərin üzərinə heç bir əlavə öhdəlik qoymaq olmaz. İşəgötürənin üzərinə isə işçilərə təşkilatın vəsaiti hesabına güzəşt və imtiyazların verilməsi üzrə əlavə öhdəliklər qoymaq olar. Buna görə də, məsələn, əmək haqqının artırılması, onun indeksləşdirilməsi qaydasının dəyişdirilməsi, ailə vəziyyətinə görə əlavə ödənişli məzuniyyətin verilməsi və s. bağlı tələblərin irəli sürülməsi mümkündür.

Qanunvericilik işəgötürmə ünvanlana biləcək konkret tələbləri müəyyən etmir. Lakin, bu zaman o əsas götürülür ki, kollektiv əmək mübahisəsinin predmeti – əmək şəraitinin şərtlərinin müəyyən olunması, yaxud dəyişdirilməsi, kollektiv müqavilənin və sazişin bağlanması, dəyişdirilməsi, yaxud yerinə yetirilməsi, işçilərin nümayəndəli orqanının rəyinin nəzərə alınması mümkün tələblərin dairəsini dəqiq surətdə müəyyən etmiş olur. Təşkilatın, filialın nümayəndəliyini, təşkilatın digər xüsusi struktur bölməsinin işçiləri, yaxud işçilərin nümayəndələri də kollektiv tələblər irəli sürmək hüququna malikdir.

İşçilərin tələblərinin təsdiq edilməsi üçün ümumi yığıncağın keçirilməsi və ya həmkarlar ittifaqları təşkilatlarının (birliyinin) ümumi yığıncağının (konfransının) çağırılması zəruridir. Ümumi yığıncaq (konfrans) işçilərin nümayəndəli orqanı tərəfindən çağırılır və işçilərin yarıdan çoxu iştirak etdikdə səlahiyyətli hesab olunur. Konfransın səlahiyyətli hesab olunması üçün seçilmiş nümayəndələrin azı 2/3-nin iştirakı zəruridir. İşəgötürənin işçilərin özlərinin konstitusion kollektiv əmək mübahisələri hüququnu realizə etmələri, o cümlədən yığıncaq (konfrans) keçirmələri və tələblərini irəli sürmələri üçün şərait yaratmaq vəzifəsi təsbit olunmuşdur. Ümumi yığıncaq (konfrans) işəgötürənə ünvanlanan tələblərin sayı və məzmunu məsələsini qəti surətdə həll edir. Ümumi yığıncağın qərarı ilə işəgötürənə ünvalanan tələblər ona yazılı formada təqdim olunur. Həmçinin, qanunvericilik kollektiv tələblərin işəgötürənin iqtisadi imkanlarına uyğun olmasını, yəni real xarakter daşmasını təsbit etmişdir. İşəgötürənin iqtisadi imkanlarına uyğun olmayan, yəni obyektiv səbəblərdən təmin edilə bilməyən tələblər irəli sürülə bilməz. Qanunvericilik işəgötürənin üzərinə belə bir vəzifə qoymuşdur ki, o, iqtisadi imkanlarının irəli sürülmüş kollektiv tələblərə uyğun olmamasını auditor rəyi əsasında sübut etməlidir.

İşəgötürənin işçilərin bütün tələblərinin, yaxud tələblərinin bir hissəsinin rədd edilməsi haqqında qərarını elan etdiyi gün kollektiv əmək mübahisəsinin başladığı gün hesab olunur. İşəgötürənin işçiləri tələblərinin alınması gündən etibarən 5 gün ərzində öz qərarını elan etməməsi mübahisəsinin başlanması kimi göstərilir. Həmçinin, işəgötürən əmək mübahisəsinin başlanması haqqında Azərbaycan Respublikası Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyinə 3 iş günü müddətində məlumat verməlidir. Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 263-cü maddəsinə müvafiq olaraq, işəgötürənin işçilərin ona

ünvanlanmış tələblərinə baxmaq vəzifəsi yaranır. O öz qərarı haqqında işçilərin kollektiv əmək mübahisəsinin həllində iştirak etmək səlahiyyətinə malik olan işçilərə və ya həmkarlar ittifaqı təşkilatına tələbləri aldıqdan sonra 5 iş günü müddətində məlumat verməyə borcludur. İşəgötürənin cavab qərarı qanunun məcburi qaydada müəyyən etdiyi kimi yazılı formada tərtib olunmalıdır. İşəgötürən işçilərini təmin etmək barədə qərar qəbul etdikdə, yaxud tələblərin bir hissəsinin rədd edilməsi, eləcə də işəgötürənin öz qərarı barədə məlumat verməməsi halında tələbələrə rədd edilməsi haqqında məlumatın verdiyi gün, yaxud iş günləri ilə hesablanmış 5 günlük müddətin bitməsi kollektiv əmək mübahisəsinin başlanma anı hesab olunur. Bu andan tərəflərin razılaşdırıcı üsullardan və tətillərdən istifadə etmək vəzifəsi yaranır. Lakin qanunvericilik işəgötürənin işçilərin tələblərini almaqdan yayınmağa görə məsuliyyətini nəzərdə tutmamışdır. Kollektiv sazişlərlə əlaqədar tələblərə baxılması üçün bir aylıq müddət müəyyən edilməlidir. Kollektiv tələblərin irəli sürülməsi ilə yanaşı, işçilər üçün danışıqlarda onların adından iştirak etmək üçün iki vasitə təklif edir: birincisi, onlar bu danışıqda öz səlahiyyətli nümayəndələri ilə iştirak edə bilər, ikincisi, onlar adından danışıqların aparılmasını həmkarlar ittifaqı təşkilatı da həyata keçirə bilər. Kollektiv sazişlərlə əlaqədar tələblərə baxılması üçün bir aylıq müddətin müəyyən edilməsi kollektiv sazişlərin, kollektiv müqavilələrə nisbətən daha geniş əhatə dairəsinin olması və onun məzmununa daxil olan məsələlərin mürəkkəb xarakter daşması ilə bağlıdır. Kollektiv sazişin növlərindən asılı olaraq onun tərəfləri konkret müəssisə daxilində deyil, yuxarı orqanlar çıxış etdiyinə görə qanunvericilik bir ay müddət müəyyən etmişdir.

Kollektiv əmək mübahisələrinin həllinin iki üsulunu-barışdırıcı üsullarını təsbit etmişdir. Həmin maddənin mahiyyətindən görünür ki, kollektiv əmək mübahisəsinin həlli üçün iki üsullardan biri seçilə bilər.

Tətillərdən istifadə olunmaqla kollektiv əmək mübahisələrinin həll olunması barədə 4-cü sualda ətraflı izah olunacaqdır.

Barışdırıcı üsullara aşağıdakılar daxildir:

1. Razılaşdırıcı komissiya.
2. Vasitəçi.
3. Əmək arbitracı.

Kollektiv əmək mübahisələrinin tərəflərinin öz aralarında əldə etdikləri razılığa əsasən yuxarıda sadalanan üsullardan birindən və ya hamısından, yaxud mübahisənin daha tez həllinə səbəb ola biləcək digər üsullardan istifadə edə bilərlər. Əldə olunan razılıq protokolda rəsmiləşdirilir.

1. Razılaşdırıcı komissiya - kollektiv əmək mübahisələrinin həll edilməsi üzrə yaradılan birinci orqandır. Razılaşdırıcı komissiyanın təşkilatda, yaxud onun struktur bölmələri səviyyəsində formalaşdırılması mümkündür. Qanun, razılaşdırıcı komissiyanın yaradılmasının məhdud müddətini, yəni 3 iş günündən ibarət olan müddəti müəyyən edir. Bu zaman o, əsas götürülür ki, bir tərəfdən kollektiv əmək mübahisə baxılmasının uzadılması münaqişənin kəskinləşməsinə gətirib çıxarır, digər tərəfdən belə komissiyanın yaradılması təşkil etmir, çünki tərəflərin nümayəndələrindən başqa onun işində heç kim iştirak etmir.

Razılaşdırıcı komissiya kollektiv əmək mübahisəsinə baxılması üzrə işəgötürənin və işçilərin nümayəndələrinin yaratdıqları müvəqqəti orqandır. Razılaşdırıcı komissiyanın tərkibinə yalnız tərəflərin nümayəndələri daxildir. Mübahisənin, sazişin işlənilib hazırlanması və bağlanması mərhələsində yaranması halında alınmalıdır ki, onun iştirakçılarının tərkibi daha geniş ola bilər və bu zaman mərkəzi icra hakimiyyəti orqanlarının nümayəndələri də komissiyanın tərkibinə daxil ola bilər. Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsi razılaşdırıcı komissiya tərəfindən mübahisəyə baxılmasının 5 günlük (iş günü) müddətini müəyyən edir. Nəzərdə tutulur ki, komissiya üzvləri həmin təşkilatın işçiləri olaraq, mübahisənin mahiyyəti və onun yaranması şəraiti ilə tanışdır. Buna görə də, tərəflərin mövqelərini dəqiqləşdirmək və qərar çıxarmaq üçün 5 iş günü kifayətdir. Razılaşdırıcı komissiyanın əsas vəzifəsini yaranmış ixtilaflara baxılması və mübahisəli məsələlərə dair razılaşma əldə etmək cəhdi təşkil edir. Bu zaman yeni ixtilaflar, yaxud yeni (əvvəllər bəyan olunmamış) tələbləri irəli sürülməməlidir. Komissiyanın iş recimini komissiya özü müəyyən edir. Eyni zamanda, mübahisəyə baxılmasının gedişində razılaşdırıcı komissiyanın üzvlərinə zəruri sənəd və materialları almaq, mübahisənin həllinin bütün mümkün variantlarını sərbəst surətdə müzakirə etmək imkanı verilməlidir. Razılaşdırıcı komissiyanın iclasları, bir qayda olaraq, iş vaxtı keçirilir. Buna müvafiq olaraq da komissiya üzvləri işdən azad olunur. Razılaşdırıcı komissiyanın qərarı tərəflərin razılaşması üzrə qəbul olunur.

Razılaşdırıcı komissiyanın qərarı protokolla, yəni yazılı formada rəsmiləşdirilir. Protokolda keçirilmə tarixinin, mübahisənin predmetinin, tərəflərin kollektiv əmək mübahisəsinin həlli səlahiyyətinin verildiyi nümayəndələrin, razılaşdırıcı komissiyanın tərkibinin göstərilməsi məqsədə uyğundur. Protokol razılaşdırıcı komissiya üzvlərinin imzaları ilə təsdiqlənir. Razılaşdırıcı komissiyanın fəaliyyəti qarşılıqlı razılığa gəlinmiş qərarın qəbul edilməsi ilə başa çata bilər. Bu halda mübahisə həll olunmuş hesab edilir.

2. Vasitəçilik barışdırıcı üsullardan biridir. Bu barışdırıcı üsulun xüsusiyyəti ondan ibarətdir ki, mübahisənin həllinə tərəflərdən asılı olmayan şəxs – vasitəçi cəlb olunaraq münafişə iştirakçılara onun həllinin bir, yaxud bir neçə variantını təklif edir. Bu variantlar tərəflərin nümayəndələrinin birgə, yaxud ayrıca iclaslarında müzakirə olunur və kollektiv əmək mübahisəsinin həlli haqqında sonrakı razılaşmanın əsası qismində çıxış edir. Vasitəçi qismində həm əmək və sosial müdafiə orqanlarının işçisi, həm də hər hansı müstəqil mütəxəssis çıxış edə bilər. Vasitəçi, vəziyyəti təhlil etməyi, özünün təklif və tövsiyyələrinin mümkün nəticələrini dəqiq qiymətləndirməyi bacarmalıdır. Vasitəçinin üzərinə mövcud qanunvericiliyi, mübahisə prosesinin aparılması üsullarını bilmək vəzifəsi qoyulur. Vasitəçinin əsas kefiyyətləri, faktları göstərmək, həmin faktlara tərəfləri inandırmaq, müvafiq məlumatlardan geniş istifadə etmək, müzakirələri idarə etmək, danışıqların iştirakçılarının psixoloji vəziyyətinə həssas yanaşmaqdır.

Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 267-ci maddəsinin nəzərdə tutduğu yeganə tələb tərəflərin qarşılıqlı razılaşma əldə etməsindən ibarətdir. Həmin razılaşmada aşağıdakılar öz əksini tapmalıdır:

- a) vasitəçilik üsulundan istifadə;
- b) konkret namizəd;
- c) vasitəçi olacaq vasitəçinin iştirakı ilə mübahisənin həlli qaydası.

Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 267-ci maddəsi vasitəçinin işəgötürəndən kollektiv əmək mübahisəsinə dair sənədləri və məlumatları almaq hüququnu təsbit etmişdir. Kollektiv əmək mübahisəsinin həllində iştirak etdiyi dövrdə vasitəçi orta əmək haqqı saxlanılmaqla əsas işindən azad olunur. Vasitəçinin fəaliyyət müddəti onun dəvət (təyin) olunması anından etibarən 10 iş günü ilə məhdudlaşdırılır. Bu zaman 5 iş günü vasitəçi tərəfindən müəssisənin iqtisadi vəziyyətini, tərəflərin təkliflərini və sənədləri təhlil etməklə müvafiq variantların hazırlanması üçün, digər 5 iş günü isə tərəflərə təklif olunan variantları seçmək üçün verilir. Həmin müddətdə bu barədə birbaşa göstəriş olmadıqda, tərəflərin razılaşması ilə bu müddət uzadıla bilər.

3. Əmək arbitrajı konkret kollektiv əmək mübahisəsinə baxmaq üçün yaradılan orqanlardan biridir. Razılaşdırıcı komissiya kimi, Əmək arbitracı da yalnız mübahisəyə baxılması dövründə fəaliyyət göstərir və bu müvəqqəti orqandır. Əmək arbitracının könüllü xarakteri ilk növbədə onda ifadə olunur ki, əmək arbitracı yalnız tərəflərin qarşılıqlı razılığı və bilavasitə iştirakı ilə yaradılır. Əmək arbitracının qərarları əsasən könüllü qaydada yerinə yetirilir. Lakin tərəflər onların yerinə yetirilməsinin məcburiliyi haqqında xüsusi saziş bağlayırlar. Əmək arbitracının yaradılmasında mübahisənin həllində maraqlı olan işçilərin nümayəndələri və işəgötürənin nümayəndələri iştirak edirlər. Tərəflər əmək arbitracını birgə qərar əsasında yaradırlar. Belə ki, əmək arbitracı kollektiv əmək mübahisəsinin əmək arbitracının icraatına verilməsi barədə razılığın əldə edildiyi vaxtdan 5 iş günündən gec olmayaraq tərəflərin birgə qərarı ilə yaradılır.

Kollektiv əmək mübahisəsinə baxılması üçün əmək arbitracının tərkibi tərəflərin razılaşması üzrə formalaşdırılır, çünki razılaşdırıcı orqan nüfuza malik olmalı və mübahisə iştirakçılarının etimadını qazanmalıdır. Yalnız bu halda onun fəaliyyəti səmərəli ola bilər. Əmək arbitracı qismində tərəflərin seçimi üzrə istənilən müstəqil mütəxəssis və digər şəxslər seçilə bilər. Əmək arbitracının tərkibi ilə əlaqədar qanunvericiliyin əsas tələbi əmək arbitracının tərkibinə daxil olan şəxslərin mübahisənin nəticəsi ilə marağı olmasın. Əmək arbitracının tərkibinə icra hakimiyyətinin və bələdiyyə orqanlarının nümayəndələri, hüquq, əmək və sosial məsələlər üzrə mütəxəssislərlə yanaşı, şəxslər də daxil edilə bilər. Eyni zamanda digər şəxslər kimi cəmiyyətdə nüfuza malik olan və mübahisələrin həll edilməsi üzrə təcrübəsi olan şəxslər çıxış edə bilər. Əmək arbitracı müstəqil münşiflər orqanı kimi yaradıldığından, onun tərkibinə mübahisədə iştirak edən işçilərin və işəgötürənlərin nümayəndələri daxil ola bilməz. Əmək arbitracının yaradılması, faktı eləcə də sədri göstərilməklə onun tərkibi yazılı formada təsdiqlənir. Əmək qanunvericiliyinə əsasən əmək arbitracının sədri arbitrlərin özləri tərəfindən seçilir.

Əmək arbitracının yaradılması ilə eyni vaxtda tərəflər onun iş rəqlamentlərinin müəyyən edir və səlahiyyətlərini dəqiqləşdirirlər. Bu məlumatlar da tərəflərin yazılı qərarında əks etdirilir. Qərarın qəbul edilməsi

(imzalanması) tarixi əmək arbitracının yaradılması günü hesab olunur. Bu gündən etibarən əmək arbitracında kollektivin əmək mübahisəsinə baxılması üçün müəyyən olunmuş 7 günlük (iş günü ilə)müddət müəyyən olunur.

Əmək arbitracında kollektiv əmək mübahisəsinə baxılmasının nəticəsi kimi onun tənzimlənməsinə dair qərarın qəbul edilməsi çıxış edir. Həmin qərar sadə səs çoxluğu ilə qəbul edilir və protokol formasında rəsmiləşdirilir.

Bundan sonra həmin protokol əmək arbitrləri tərəfindən imzalanır və kollektivin əmək mübahisəsinin tərəflərinə verilir. Əgər tərəflər, əmək arbitracının yaradılması haqqında razılığa gələrək əmək arbitracının çıxardığı qərarın məcburiliyi barədə saziş bağlayıblarsa onda əmək arbitracın çıxardığı qərar tərəflər üçün məcburidir və əmək mübahisəsi qəti şəkildə həll edilmiş hesab edilir.

NƏTİCƏ

Göstərilənlərə yekun vuraraq, bir daha demək istəyirəm ki, Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 12-ci maddəsində deyilir ki, «İnsan və vətəndaş hüquqlarının və azadlıqlarının təmin edilməsi dövlətin ali məqsədidir».

Konstitusiyasının Azərbaycan vətəndaşlarına verdiyi hüquqlar silsiləsində əmək, əməyin mühafizəsi, istirahət, təhsil, tətillər, sosial-təminat, sağlamlığın mühafizəsi və s. hüquqlar daxildir. Konstitusiya vətəndaşların əmək hüququndan bəhs edərək, hər kəsin təhlükəsiz və sağlam şəraitdə işləmək hüququna malik olduğunu qeyd edir. Dövlət Konstitusiya ilə təsbit olunan hüquqların həyata keçirilməsinə böyük qayğı ilə hüquqi təminat verir.

Qadın əməyinin nizama salınması qanunvericilik, hər şeydən əvvəl, qadınların əmək hüquqlarının həyata keçirilməsinə təminat verən tədbirlərin təmin olunmasına, qadınların hüquqlarının və onlara verilən üstünlüklərin məhdudlaşdırılmasına yol verilməməsinə yönəldilmişdir. Ağır işlərdə, zərərli əmək şəraiti olan işlərdə, habelə yeraltı işlərdə qadın əməyindən istifadə edilməsi qadağandır.

Əmək münasibətlərində yetkinlik yaşına çatmayanlar yetkinlik yaşına çatanlarla bərabər hüquqlara malikdir, əmək mühafizəsi, iş vaxtı, məzuniyyət sahəsində və s. əmək şəraitində isə onlara güzəştlər verilir.

Yetkinlik yaşına çatmayanlara əmək haqqı, qısaltdılmış iş vaxtına baxmayaraq, yaşlı işçilərlə bərabər məbləğdə verilir.

Beləliklə, əmək mübahisələrinin baş verməsinə səbəb əmək münasibətləri sahəsində hüquqazidd hərəkətlərin yol verilməsidir. “Əmək münasibətlərində hüquqazidd hərəkətlər” dedikdə, bu münasibətlərdə iştirak edən tərəflərdən birinin öz əmək vəzifələrini bilərəkdən yerinə yetirilməməsi, yaxud lazımı qaydada yerinə yetirməməsi başa düşülməlidir.

Bəzi hallarda subyektlərdən hər-hansı birinin hərəkətlərində qanunvericiliyin tələbləri pozulmaya da bilər, lakin mübahisənin baş verdiyi təqdirdə məsələ yalnız mübahisəni həll etməyə səlahiyyəti olan orqan tərəfindən araşdırılmalıdır.

Təcrübə göstərir ki, əksər hallarda mübahisə danışıqlar nəticəsində yoluna qoyulur və narazı tərəf münaqişə qaldırmaq imkanından istifadə etmir. Bəzi hallarda işə münaqişə qaldıran tərəf irəli sürdüyü tələbinin qanuna zidd olması ona izah edilməsinə baxmayaraq, buna Qane olmur və səlahiyyətli orqana əmək mübahisəsi mövcud olması barədə müraciət edir. Müraciətin haqlı və haqsız olmasına baxmayaraq səlahiyyətli orqan, onu qanun müəyyən etdiyi qaydada və hədudlarda həll etməyə borcludur.