

**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 3. Kollektiv müqavilələr və sazişlər.

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 17 yanvar 2020-ci il tarixdə keçirilən iclasında müzakirə edilmiş və tədris prosesində istifadəsi məqsədamüfiq hesab edilmişdir. Protokol № 5, 17 yanvar 2020-ci il.

Bakı - 2020

Mövzu 3. Kollektiv müqavilələr və sazişlər.

PLAN

GİRİŞ:

1. Kollektiv müqavilələrin və sazişlərin anlayışı. Kollektiv danışıqlar.
2. Kollektiv müqavilələrin bağlanması və məzmunu.
3. Kollektiv sazişlər.

NƏTİCƏ:

ƏDƏBİYYAT:

1. Azərbaycan Respublikası Konstitusiyası. Bakı, 2019. mad. 35.
2. Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsi. Bakı, 2019. II bölmə, mad. 22-41.
3. Azərbaycan Respublikası İnzibati Xətalər Məcəlləsi. Azərbaycan Respublikasının 2015-ci il 29 dekabr tarixli 96-VQ nömrəli Qanunu ilə təsdiq edilmişdir. mad. 192, 201, 202, 203.
4. Həmkarlar ittifaqları haqqında Azərbaycan Respublikasının 24 fevral 1994-cü il tarixli Qanunu.
5. A.M.Qasimov. Əmək hüququ. Dərslik. Bakı, «Adiloğlu» nəşriyyatı, 2007.
6. Qasimov A.M. Əmək hüququ: Dərslik, Bakı, Adiloğlu, 2017.
7. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinin Kommentariyası /Prof.A.M.Qasimovun məsul redaktorluğu ilə. Bakı: Hüquq Yayın Evi, 2018. Səh. 99-139.
8. Cəfərov Z.İ. Kollektiv müqavilə və kollektiv əmək sazişləri. “Qanun” jurnalı, № 4. Bakı, 2003, s. 18-23.
9. Cəfərov Z.İ. Kollektiv müqavilənin mərhələlərə ayrılması problemi və onun elmi və təcrübi əhəmiyyəti. “Qanun” jurnalı, № 9. Bakı, 2002, s. 18-21.
10. Cəfərov Z. İ. Bazar iqtisadiyyatına keçid dövründə Azərbaycan Respublikasında kollektiv müqavilə. Bakı: Qanun, 2003.
11. Cəfərov Z. Kollektiv müqavilənin tərəfləri və digər iştirakçılar. “Qanun” jurnalı. №11,12. 2001.
12. Бугров Л.Ю. Понятие и классификация коллективных соглашений в российском трудовом праве // Государство и право, № 2, 2002.
13. Рагимова Н.С. Место коллективного договора в локальном регулировании труда. “Qanun” jurnalı, № 12. Bakı, 2002, s. 62-67.
14. Киселев И.Я. Сравнительное трудовое право: Учебник. М.: Проспект, 2005.
15. Миронов В.И. Трудовое право: Учебник. М., 2009.
16. Трудовое право России: Учебник /Под ред. С.Ю.Головиной, М.В.Молодцова. М.: Норма, 2008.
17. Трудовое право России: Учебни /Под ред. О.В.Смирнова, И.О.Снигиревой. М.: Проспект, 2009.

GİRİŞ

Kollektiv müqavilə və saziş dedikdə, müəssisə, idarə və təşkilatlarda işçilərlə, işə götürənlər arasında əmək sosial-iqtisadi və peşə münasibətlərini tənzimləyən hüquqi akt başa düşülür. Kollektiv müqavilə (saziş) müəssisə, idarə və təşkilatlarda istehsalat və əmək münasibətlərini nizamlayan əsas sənəddir, onun şərtləri qanunvericiliyə nisbətən işçilərin vəziyyətini ağırlaşdırmış olarsa etibarsız sayılmalıdır.

Mövzunun birinci sualında kollektiv müqavilə və sazişlərin ümumi anlayışıdır. Onların şərtlərinin məcburiliyi, onların prinsipləri və s. sadalanmışdır. Kollektiv danışıqlar aparmaq hüququ, danışıqların aparılma qaydaları şərh olunmuşdur.

İkinci sualda kollektiv müqavilənin tərəfləri, qüvvə, həddi, kollektiv müqavilənin yerinə yetirilməsinə nəzarət məsələləri şərh olunur.

Üçüncü sualda işə göründüyü kimi kollektiv sazişin növləri, tərəfləri, məzmunu, qüvvə həddi, kollektiv sazişin yerinə yetirilməsinə nəzarət və s. açıqlanmışdır.

Sual 1. Kollektiv müqavilələrin və sazişlərin anlayışı. Kollektiv danışıqlar.

Kollektiv müqavilələr haqqında müddəalar Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinin II bölməsində təsbit olunub. Eyni zamanda Azərbaycan Respublikasının ƏM-in 3-cü maddəsinin 6-cı bəndində kollektiv müqavilənin anlayışı verilmişdir. Maddədə qeyd olunur ki, işəgötürənin, əmək kollektivinin və ya həmkarlar ittifaqları təşkilatının arasında yazılı formada bağlanan, əmək, sosial-iqtisadi, məişət və digər münasibətləri tənzimləyən, müqavilədir.

Kollektiv müqavilələrin tarixi inkişafı barədə qeyd etmək, fikrimizcə daha məqsədmüvafiq olar.

Kollektiv müqavilələr, ilk olaraq XVIII əsrin sonlarında sənayesi inkişaf etmiş İngiltərədə yaranmışdır.

Azərbaycan Respublikasında «Kollektiv müqavilə»nin yaranması barədə daha geniş mənada məlumat Azərbaycan hüquqşünasları tərəfindən verilir. Belə ki, hüquqşünaslarımız qeyd edirlər ki, «Daxili və xarici istismar və təzyiqlərə məruz qalan azərbaycan zəhmətkeşləri öz əmək hüquqlarını müdafiə etmək üçün uzun illər mübarizə aparmışdır». Bu mübarizə son həddə 1904-cü ilin dekabr ayında neft sənayesi fəhlələri ilə sahibkarlar arasında bağlanmışdır. Bu faktı rus hüquqşünasları K.N.Qusov və V.N.Tolkunova nəşr etdirdikləri «Trudovoe pravo Rossii» dərsliyində təsbit etmişlər. Müəlliflər qeyd edirlər ki, Rusiyada ilk kollektiv müqavilələr Bakı neft sənayesində neftçilərin tətilləri nəticəsində bağlanmışdır¹. Azərbaycan hüquqşünasları XX əsrin əvvəllərində «Kollektiv müqavilə»nin hüquqi əhəmiyyəti barədə də qeyd edirlər. Belə ki, müəlliflər hüquq ədəbiyyatında təsbit edirlər ki, 1904-cü il kollektiv müqavilədən sonra həm neft sənayesi və həm də o vaxtkı Bakı quberniyası ərazisində yerləşən başqa sənaye sahələrində bir neçə kollektiv müqavilə bağlanmışdır. Çar rusiyanın qanunvericiliyi və üsul dairəsi belə müqavilələrin bağlanmasını, qanundankənar hesab etməklə yanaşı, onun şərtlərinin pozulmasına görə heç bir hüquqi məsuliyyət nəzərdə tutmurdu. Belə olan halda, çar hökumətinə mənsub olan hər hansı bir

¹ В.Н Гусов, В.Н. Толкунова. «Трудовое право России» М.,2003.ст.134.

məhkəmə kollektiv müqavilələrdən doğan mübahisələri həll etmək üçün işləri öz icraatına qəbul etmədi. Lakin, buna baxmayaraq, o dövr üçün bağlanmış kollektiv müqavilələr və onların şərtləri, fəhlə hərəkatının güclənməsindən dəhşətə gələn sahibkarlar tərəfindən icra edilirdi. Həmçinin, 1905-ci il Burcu inqilabı bu sahədə öz müsbət rolunu oynamış və çar qanunlarının müəyyən qədər liberallaşmasına şərait yaratmışdır.

Müəlliflər kollektiv müqavilənin, keçmiş SSRİ-də 1918-1932-ci illərdə bütün müəssisələrdə bağlanması barədə qeyd edirlər. İstisna hal kimi onu da göstərmək lazımdır ki, **müəssisələr dedikdə**, dövlət və 1925-ci ilə qədər mövcud olmuş xüsusi müəssisələr başa düşülür. 1918-1932-ci ilə qədər kollektiv müqavilələr yalnız əməyin ödənilməsinə tənzim edirdilər. Lakin, 1932-ci ildən etibarən əməyin ödənilməsinin mərkəzləşdirilmiş tarif sisteminin tətbiq edilməsi ilə kollektiv müqavilələr əməyin ödənilməsinə tənzimləyicisi kimi əhəmiyyətini itirir və buna görə də kollektiv müqavilələrin bağlanması tədricən kəsilirdi və II Dünya müharibəsinin başlanması ərəfəsində kollektiv müqavilələr bağlanılmırdı. Kollektiv müqavilənin bağlanması təcrübəsi 1947-ci ildən bərpa edilmişdir.

Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 3-cü maddəsinin 6-cı və 7-ci hissəsində kollektiv müqavilə və kollektiv sazişə aşağıdakı kimi anlayış verilmişdir.

Kollektiv müqavilə – işəgötürənin, əmək kollektivinin və ya həmkarlar ittifaqları təşkilatının arasında yazılı formada bağlanan əmək, sosial-iqtisadi, məişət və digər münasibətləri tənzimləyən müqavilədir.

Kollektiv saziş – müvafiq icra hakimiyyəti orqanı, həmkarlar ittifaqlarının və işəgötürənlərin birlikləri arasında bağlanan işçilərin əmək şəraitinin yaxşılaşdırılması, əməyin mühafizəsi, məşğulluğun təmin edilməsi və digər sosial-müdafiə tədbirlərinin həyata keçirilməsi sahəsində birgə fəaliyyətə dair tərəflərin öhdəliklərini müəyyən edən razılaşmadır.

Qanunvericiliyə uyğun bağlanmış kollektiv müqavilələrin və ya sazişlərin şərtləri onun aid edildiyi müəssisə üçün məcburidir.

Əgər kollektiv müqavilənin və ya sazişin şərtləri qanunvericiliyə nisbətən işçilərin vəziyyətini ağırlaşdırırsa, o etibarsız hesab edilməlidir.

Kollektiv müqavilələrin və sazişlərin hazırlanması, bağlanması və yerinə yetirilməsi üçün qanunvericilik bir sıra prinsiplərə mütləq əməl edilməsinin zəruriliyini müəyyən etmişdir. Həmin prinsiplər Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsində öz əksini tapmışdır (mad.22).

Onlar aşağıdakılardır:

- tərəflərin hüquq bərabərliyi;
- kollektiv müqavilə və sazişin məzmununa dair məsələlərin müzakirəsində tərəflərin müstəqilliyi və könüllülüğü;
- obyektiv səbəbdən təmin edilə bilməyən şərtlərin yolverilməzliyi;
- öhdəliklərin icrasına təminat;
- qanunvericiliyin tələblərinə əməl edilməsi;
- öhdəliklərin icrasına nəzarət və icra edilməsinə görə məsuliyyət.

Kollektiv müqavilənin norma müəyyənedici xüsusiyyətləri iki mahiyyətlə səciyyələnir, müqavilənin məzmununda qüvvədə olan qanunvericilik normaları sadalanmaqla yanaşı tərəflərin razılığı ilə müqaviləyə daxil edilmiş, onlar üçün məcburi olan normalar sadalanır.

Hər-hansı vasitə ilə olursa-olsun kollektiv müqavilə və sazişin bağlanmasına kənardan maneçilik törədilməsinin qarşısının alınması məqsədilə qanunverici xüsusi qoruyucu mexanizm müəyyən etmişdir. Belə ki, kollektiv müqavilələrin və sazişlərin bağlanması, onlara dəyişikliklər edilməsi və yerinə yetirilməsi zamanı tərəflərin hüquqlarını, habelə qanunla qorunan mənafelərini məhdudlaşdıran və ya onların həyata keçirilməsinə maneçilik törədən icra hakimiyyəti, təsərrüfat orqanlarının, siyasi partiyaların və ictimai birliklərin hər hansı müdaxiləsi qadağandır. Daha sonra göstərilir ki, hər hansı siyasi və yaxud təsərrüfat idarəsinin vəsaiti ilə yaradılmış idarə və təşkilatlarda onlar tərəfindən işçilərin adından kollektiv müqavilənin, sazişin bağlanması haqqında danışıqlar aparılmasına yol verilmir. Belələklə, işçi kollektivlərin və işəgötürənin müqavilə və sazişlər bağlanması, onlara yenidən baxılması və şərtlərinin icra edilməsi dövrü onların sərbəstliyinə, hüquq toxunulmazlığına tam təminat verməklə yanaşı, eyni zamanda xüsusi qoruyucu tədbirlərin mexanizminə təsbit edir.

Kollektiv müqavilənin və sazişin və ya onlara dəyişikliklər edilməsi məqsədi ilə danışıqlar aparılması üçün bərabər say-da seçilmiş nümayəndələrdən ibarət komissiyanın yaradılması sadalanan prosesin əsas mərhələsi kimi qiymətləndirilməlidir. BƏT-in 154 nömrəli Konvensiyasında (1981) göstərilir ki, kollektiv danışıqlara köməklik edilməsi üçün milli şəraitə uyğun tədbirlər görülməli, danışıqlarda sahibkarların və əməkçilərin nümayəndələrin iştirakı təmin edilməlidir. Danışıqlarda əmək və məşqulluq şəraitləri, sahibkarlar və əməkçilər arasındakı münasibətlərin tənzimlənməsi və digər əhəmiyyətli məsələlər tərəflərin iştirakı ilə müzakirə edilməlidir.

Kollektiv müqavilənin və sazişin məzmununa daxil ediləcək şərtlərin və məsələlərin seçilməsi azad müzakirə və rəy sorğusu şəraitində aparılır. BƏT-in 154 №-li Konvensiyasına görə kollektiv müqaviləyə və sazişə elə şərtlər daxil edilməlidir ki, onlar sahibkarlarla işləyənlər arasındakı bütün münasibətləri əhatə edə bilsin.

Kollektiv müqavilənin və sazişin hazırlanması, bağlanması və onlarda dəyişikliklər edilməsi üçün kollektiv danışıqlar aparmaq təşəbbüsünə səlahiyyətləri daxilində əmək kollektivləri, işəgötürənlər, həmkarlar ittifaqı təşkilatları, müvafiq icra hakimiyyəti və işəgötürənlərin nümayəndəli orqanları malikdir.

Təşəbbüskar tərəf danışıqların başlanması haqqında digər tərəfi yazılı surətdə xəbərdar edir. Xəbərdar olunan tərəf on gündən gec olmayaraq danışıqlara başlamağa borcludur.

Əmək kollektivi danışıqlar aparmaq hüququnu həmkarlar ittifaqları təşkilatlarına (birliklərinə) verə bilər. Danışıqların aparılmasına dair həmkarlar ittifaqları təşkilatlarının (birliklərinin) hüquqları, «Həmkarlar ittifaqları haqqında» Azərbaycan Respublikası Qanunu ilə müəyyən edilir.

Əgər müəssisədə həmkarlar ittifaqı təşkilatı (birliyi) yoxdursa, əmək kollektivi danışıqlar aparmaq üçün xüsusi səlahiyyətli komissiya yaradır.

Respublika, peşələr, sahələr və ya ərazi üzrə, habelə müəssisə daxilində bir neçə həmkarlar ittifaqları təşkilatı (birliyi) mövcud olarsa, kollektiv danışıqların aparılması üçün işçilərin həmkarlar ittifaqlarına üzvlük nisbətində uyğun nümayəndələrdən ibarət komissiya yaradılır.

Kollektiv müqavilənin və sazişin şərtlərinin hazırlanması məqsədilə kollektiv danışıqların aparılmasından boyun qaçırmağa yol verilmir.

Kollektiv müqavilənin və sazişin və ya onlara dəyişikliklərin lahiyyəsinin hazırlanması məqsədilə danışıqlar aparmaq üçün tərəflər, müvafiq səlahiyyətlər verilmiş bərabər saylı nümayəndələrdən ibarət komissiya yaradırlar.

Komissiyanın tərkibi, danışıqların gündəliyi, keçirilmə yeri və müddəti tərəflərin birgə qərarı ilə müəyyənləşdirilir.

Tərəflərə kollektiv müqavilənin və sazişin məzmununa aid məsələlərin seçilməsi və müzakirə edilməsində sərbəstlik verilir.

Komissiyanın tələbilə işəgötürənlər, icra hakimiyyəti orqanları kollektiv danışıqların aparılması üçün zəruri olan məlumatları beş gün müddətində təqdim etməlidirlər, əks halda İXM-in 59-cü maddəsi (ş.m.v. 55 misindən – 70 mislinədək) ilə məsuliyyət daşıyırlar. Eyni zamanda danışıqların iştirakçıları alınmış məlumatlarda olan dövlət və ya kommersiya sirrini yaymağa görə qanunvericiliklə müəyyən edilmiş məsuliyyətə cəlb olunurlar.

Danışıqlar zamanı tərəflər razılığa gələ bilmədikləri fikir ayrılığı haqqında protokol tərtib edirlər. Protokolda fikir ayrılığının aradan qaldırılması haqqında tərəflərin yekun təklifləri, habelə danışıqların yenidən başlanması müddəti göstərilir.

AR İXM-in 203-cü maddəsinə müvafiq olaraq, kollektiv danışıqlar aparılması və kollektiv müqavilənin (sazişin) yerinə yetirilməsinə nəzarəti həyata keçirmək üçün lazım olan məlumatların təqdim edilməməsinə görə- yeddi yüz əlli manat məbləğində cərimə edilir.

Kollektiv danışıqların təşkilatçıları (tərəflərin nümayəndələri, məsləhətçi, ekspert, barışdırıcı, vasitəçi, mütəxəssis, arbitr və s. şəxslər) kollektiv danışıqların aparıldığı dövrdə orta aylıq əmək haqqı saxlamaqla il ərzində üç ay müddətində işdən azad olunurlar.

Həmin müddət onların əmək stajına daxil edilir.

Kollektiv danışıqlarla iştirakçıları xərclər işəgötürən tərəfindən ödənilməlidir. Danışıqların aparılmasında iştirak etmək üçün dəvət olunmuş və

fərdi əmək müqaviləsi üzrə işləməyən şəxslərə haqq, onları dəvət etmiş tərəflə bağladıkları müqavilə əsasında ödənilir.

Kollektiv danışıqların iştirakçılarının danışıqlar dövründə intizam məsuliyyətinə cəlb olunmasına, başqa işə keçirilməsinə və ya işəgötürənin təşəbbüsü ilə işdən azad edilməsinə yol verilmir.

Sual 2. Kollektiv müqavilələrin bağlanması və məzmunu.

Kollektiv müqavilənin bağlanılmasının zəruriliyi haqqında qərarın qəbul edilməsi hüququna həmkarlar təşkilatı və yaxud işçilər tərəfindən səlahiyyət verilmiş digər mövzulu orqan və ya əmək kollektivinin ümumi iclası (konfransı) malikdir.

«Həmkarlar ittifaqları haqqında» 1994-cü il 24 fevralda qəbul edilmiş Azərbaycan Respublikası Qanununun 14-cü maddəsində qeyd olunub ki, kollektiv müqavilələrin və sazişlərin bağlanması sahəsində həmkarlar ittifaqının hüquqları Azərbaycan Respublikasının qanunvericiliyi ilə müəyyən edilir. Bu onu göstərir ki, həmkarlar ittifaqları müdiriyyətlə, dövlət və təsərrüfat orqanları ilə danışıqlar aparmaq və kollektiv müqavilələr, sazişlər bağlamaq sahəsində üstünlüyə malikdirlər.

Kollektiv müqavilənin tərəfləri-işəgötürənlər, əmək kollektivi və ya onun qərarı əsasında həmkarlar ittifaqları təşkilatlar ola bilər. Kollektiv müqavilə Azərbaycan Respublikasında fəaliyyət göstərən müəssisələrdə bağlanılır.

Kollektiv müqavilənin, sazişin işlənilib hazırlanması, bağlanması, ona dəyişikliklər edilməsi təşəbbüsü ilə tərəflərin hər birinin çıxış etməsinə qanunvericiliklə yol verilir.

Kollektiv müqavilənin layihəsi komissiya tərəfindən işçilərin müzakirəsinə verildikdən sonra daxil olan təkliflər nəzərə alınmaqla yenidən işlənmiş layihə təsdiq edilməsi üçün əmək kollektivinin ümumi iclasına (konfransına) verilir.

İşəgötürən, kollektiv müqavilənin layihəsini işçilərin müzakirəsinə verilməsi üçün mövcud olan bütün imkanlardan (daxili rabitə və məlumat, surətçıxaran, texniki və digər vasitələr) istifadə etmək üçün həmkarlar ittifaqı təşkilatına və ya xüsusi səlahiyyətli komissiyaya şərait yaratmalıdır. Kollektiv müqavilənin layihəsi bəyənilməzsə, tərəflərin nümayəndələri 15 (on beş) gün ərzində (əgər tərəflər başqa razılığa gəlməyiblərsə) layihəni yenidən işləyib təsdiq olunmaq üçün təkrarən əmək kollektivinin ümumi iclasına (konfransına) verirlər. İşçilərin (nümayəndələrin) 50%-dən çoxunun iştirak etdiyi ümumi iclas (konfrans)

səlahiyyətli hesab olunur. Kollektiv müqavilənin layihəsi iclasda (konfransda) iştirak edənlərin səs çoxluğu ilə təsdiq edilir.

Tərəflər, kollektiv müqavilə təsdiq edildikdən sonra üç gün ərzində imzalamalıdırlar.

Tərəflərin imzaladığı kollektiv müqavilə və ona əlavələr yeddi gün ərzində məlumat üçün işəgötürənlər tərəfindən əmək və sosial məsələlər üzrə müvafiq yerli icra hakimiyyəti yəni AR-nın ƏƏSMN-nə orqanına təqdim edilir.

Kollektiv müqavilənin məzmunu. Kollektiv müqavilənin məzmununu tərəflər müəyyənləşdirirlər.

Kollektiv müqaviləyə aşağıdakı məsələlər üzrə tərəflərin qarşılıqlı öhdəlikləri daxil edilə bilər:

- müəssisənin istehsal və iqtisadi fəaliyyətinin səmərəliliyinin yüksəldilməsi;
- əməyin ödənilməsi qaydaları və miqdarının, pul mükafatlarının, müavinətlərin, əlavələrin və digər ödəmələrin müəyyən edilməsi;
- qiymətlərin artımı, inflyasiyanın səviyyəsi nəzərə alınmaqla əmək haqqı miqdarının tənzimlənmə mexanizmi;
- məşğulluq, kadr hazırlığı və ixtisasartırma, işçilərin sərbəstləşdirilməsi şərtləri;
- iş və istirahət vaxtı, məzuniyyətlərin müddəti haqqında şərtlər;
- işçilərə və onların ailə üzvlərinə mədəni və məişət xidmətlərinin, sosial təminatlar və güzəştlərin müəyyən edilməsi;
- əməyin qiymətləndirilməsi, əmək normalarının müəyyən edilməsi və yenidən işlənməsi qaydaları;
- qadınların, 18 yaşına çatmamış işçilərin əmək şəraitinin yaxşılaşdırılması;
- əməyin mühafizəsinin yaxşılaşdırılması üçün əlavə təminatların müəyyən edilməsi;
- əmək vəzifələrini yerinə yetirməklə əlaqədar işçilərə dəyən ziyanın ödənilməsi;
- fərdi əmək mübahisələrinə məhkəməyə qədər baxan orqanın yaradılması və onun fəaliyyət qaydası;

-işçilərin tibbi və sosial sığortasının üstün əlavə şərtlərinin müəyyən edilməsi;

-işəgötürənin təşəbbüsü ilə fərdi əmək müqaviləsi ləğv edilərkən həmkarlar ittifaqı təşkilatı ilə məsləhətləşmələr, razılaşmalar aparılması;

-işçilərin ekoloji təhlükəsizliyinin və sağlamlığının gözlənilməsi;

-həmkarlar ittifaqı təşkilatının fəaliyyəti üçün şərait yaradılması;

-kollektiv mübahisələrin tənzimlənməsinin əlavə üsulları haqqında razılaşmalar;

-kollektiv müqavilənin şərtlərinin yerinə yetirilməsinə nəzarət;

-müqavilə şərtlərinin pozulmasına görə tərəflərin məsuliyyəti.

Kollektiv müqavilədə müəssisənin iqtisadi imkanları nəzərə alınmaqla digər, o cümlədən qanunvericilikdə nəzərdə tutulduğundan daha güzəştli əmək və sosial-iqtisadi şərtlər də (əlavə məzuniyyətlər, pensiyalar, əlavələr, nəqliyyat və ezamiyyət xərclərinin ödənilməsi, pulsuz və ya güzəştli qiymətlərdə yemək verilməsi və digər güzəşt və əvəzlər) nəzərdə tutula bilər.

Qanunvericilik tərəflərin özlərinə hüquq verir ki, onlar kollektiv müqavilənin məzmununu və strukturunu (yəni onun hansı bölmələrdən ibarət olmasını) müəyyən etsinlər. Belə ki, kollektiv müqavilədə müəssisənin iqtisadi imkanları nəzərə alınmaqla digər, o cümlədən AR ƏM-də nəzərdə tutulduğundan daha güzəştli əmək və sosial-iqtisadi şərtlər də (əlavə məzuniyyətlər, pensiyalara əlavələr, nəqliyyat və ezamiyyət xərclərinin ödənilməsi, pulsuz və ya güzəştli qiymətlərlə yemək verilməsi və digər güzəşt və əvəzlər) nəzərdə tutula bilər. Belə güzəştli şərtlər əmək hüququnun lokal normalarıdır və kollektiv müqavilənin normativ şərtlərinə aid edilir. Kollektiv müqavilənin bütün şərtləri xarakterinə görə aşağıdakı üç növə bölünür:

1. **Normativ şərtlər.** Normativ şərtlər əlavə güzəştləri, imti-yazları və ya əməyin ödənilməsi növləri və məbləği, əlavə məzuniyyətlər və sairəni nəzərdə tutur. Bu şərtlər hər dəfə müqaviləyə görə buna hüququ olan şəxslərə tətbiq olunur və kollektiv müqavilənin qüvvədə olduğu bütün müddət ərzində bu normalar da qüvvədə olur. Əməyin müqavilə tənzimlənməsinin genişlənməsi ilə əlaqədar olaraq kollektiv müqavilənin normativ şərtlərinin dairəsi də artır.

2. Öhdəlik xarakterli şərtlər. Bu şərtlər icra vaxtı, icraçı subyektləri və icraya görə məsuliyyət daşıyan şəxslər göstəril-məklə tərəflərin konkret öhdəliklərini nəzərdə tutur. Bu şərtlə onlar icra olunana qədər qüvvədə olur. Məsələn, kollektiv mü-qavilədə nəzərdə tutulur ki, işəgötürən üç ay ərzində üç sexdə əlavə ventilyasiya aparmalıdır. Bu bir ay ərzində həyata keçi-rilir və buna görə də artıq bu norma qüvvədə olmur. Kollektiv müqavilənin məcburi şərtləri əsasən əməyin mühafizəsinin və işçilərə məişət xidmətinin yaxşılaşdırılmasına yönəlir.

3. Təşkilati şərtlər. Bunlar kollektiv müqavilənin qüvvədə olma müddətini, onun icra edilməsinə görə nəzarəti, ona dəyi-şikliklər və əlavələr edilməsi qaydasını, o cümlədən kollektiv müqavilənin şərtlərinin yerinə yetirilməməsinə və pozulma-sına görə məsuliyyəti nəzərdə tutan müddəalardır. Kollektiv müqavilənin bütün şərtləri işçilərin vəziyyətini qa-nunvericiliklə müqayisədə yalnız yaxşılaşdıra bilər. Əgər işçi-lərin şəraitini pisləşdirən normalar kollektiv müqavilədə nəzər-də tutularsa, bu şərtlər etibarsız hesab edilir.

Kollektiv müqavilənin strukturu AR ƏM-də göstərilməmişdir. Tərəflər onun strukturunu istədikləri kimi müəyyənləşdirə bilərlər.

Qanunvericilik aktlarında kollektiv müqaviləyə daxil edilməsi nəzərdə tutulmuş normativ müddələrin kollektiv müqavilədə əks etdirilməsi məcburidir.

Kollektiv müqavilə bir ildən üç ilədək müddətə bağlanıla bilər.

Kollektiv müqavilə imzalandığı və ya müqavilədə göstərilən gündən qüvvəyə minir. Müəyyən olunmuş müddət qurtardıqdan sonra kollektiv müqavilə yenisi bağlananadək qüvvədə olur.

Müəssisənin mülkiyyətçisinin dəyişdiyi və ya ləğv edildiyi hallardan başqa müəssisədə təşkilati-struktur dəyişikliklərin edilməsi, eləcə də həmkarlar ittifaqı təşkilatının fəaliyyətinə xitam verilməsi kollektiv müqavilənin hüquqi qüvvəsinin itirilməsinə səbəb olur.

Müəssisənin mülkiyyətçisi dəyişdikdə kollektiv müqavilə üç ay müddətində qüvvədə qalır.

Bu müddət ərzində tərəflər yeni kollektiv müqavilə bağlamaq və ya əvvəlkinə qüvvədə saxlamaq, ona əlavələr və dəyişikliklər edilməsi məqsədilə danışıqlara başlamalıdır.

Müəssisə qanunvericiliklə müəyyən olunmuş qaydada və şərtlərlə ləğv olunarsa, kollektiv müqavilə bütün ləğvetmə müddəti ərzində qüvvədə olur.

Kollektiv müqavilə müəssisənin bütün işçilərinə, o cümlədən kollektiv müqavilə qüvvəyə mindikdən sonra işə qəbul olunan şəxslərə şamil edilir. Kollektiv müqavilənin qüvvədə olduğu müddətdə ona əlavələr və dəyişikliklər edilməsi yalnız tərəflərin qarşılıqlı razılığı əsasında kollektiv müqavilədə müəyyən edilmiş qaydada aparılır. Əgər belə qayda müəyyən olunmayıbsa, əlavələr və dəyişikliklər kollektiv müqavilənin bağlanması üçün əmək qanunvericiliyində Qanunda nəzərdə tutulan qaydada edilir.

AR ƏM-nin 34-cü maddəsinin tələbinə görə, işəgötürən həmkarlar ittifaqı təşkilatı və ya işçilərin səlahiyyətli orqanları fəallarının iştirakı ilə il ərzində iki dəfədən az olmayaraq kollektiv müqavilənin şərtlərinin yerinə yetirilməsini yoxlayırlar. Yarımilliyin və ilin nəticələrinə görə həmkarlar təşkilatının və yaxud işçilərin səlahiyyətli orqanlarının iclasında yoxlamanın nəticələri barədə hesabat verirlər.

Həmkarlar ittifaqı təşkilatı və səlahiyyətli orqan kollektiv müqavilənin şərtlərinin yerinə yetirilməsində təqsirkar olan, süründürməçiliyə, bürokratlığa yol verən şəxslərin cəzalandırılması və ya vəzifələrindən götürülmələri haqda məsələ qaldıra bilər.

İşəgötürəni təmsil edən şəxs kollektiv müqavilənin şərtlərinin pozulmasında, onun yerinə yetirilməsində təqsirli hesab edildikdə, qanunla müəyyən olunmuş qaydada inzibati məsuliyyətə cəlb edilə bilər. Həmkarlar ittifaqı təşkilatının və ya səlahiyyətli digər nüfuzlu orqanın tələbi ilə, mülkiyyətçi, təsərrüfatı idarə edən digər orqanın vəzifəli şəxsləri qanunvericilikdə nəzərdə tutulan qaydada, kollektiv müqavilənin şərtlərinin pozulmasında və ya onun yerinə yetirilməməsində təqsirli olduqda onlara qarşı tədbir görülür. Kollektiv müqavilələrin bağlanması, onun şərtlərinin yerinə yetirilməsi və bu tədbirlərin

həyata keçirilməsinə nəzarət res-publikada ənənəvi olaraq bütün dövrlərdə həyata keçirilir.

Kollektiv müqavilənin yerinə yetirilməməsinə və pozulmasına görə əsasən hüquqi məsuliyyətin iki növü yaranır:

1) **intizam məsuliyyəti**. Bu zaman intizam tənbeh tədbirləri işəgötürən tərəfindən AR ƏM-in 186-cı maddəsinə uyğun olaraq kollektiv müqavilədə öz əksini tapan öhdəliklərin yerinə yetirilməsində cavabdeh olan konkret şəxslər barəsində tətbiq edilir.

2) **inzibati məsuliyyət**. Məsuliyyətin bu növü Azərbaycan Respublikasının 2015-ci il 29 dekabr tarixli 96-VQ nömrəli Qanunu ilə təsdiq edilmiş İnzibati Xətalər Məcəlləsində nəzərdə tutulmuşdur. Belə ki, həmin Məcəllənin 201-ci maddəsinə əsasən, kollektiv müqavilənin (sazişin) bağlanmasından əsassız olaraq imtina edilməsinə görə - **min beş yüz manat məbləğində**, 202-ci maddəsinə əsasən, kollektiv müqavilədən (sazişdən) irəli gələn öhdəliklərin işəgötürən tərəfindən yerinə yetirilməməsinə və ya pozulmasına görə - **min manatdan min beş yüz manatadək məbləğdə**, 203-cü maddəsinə əsasən, kollektiv danışıqlar aparılması və ya kollektiv müqavilənin (sazişin) yerinə yetirilməsinə nəzarəti həyata keçirmək üçün lazım olan məlumatların təqdim edilməməsinə görə - **yeddi yüz əlli manat məbləğində** cərimə nəzərdə tutur.

Nəzarəti həyata keçirən səlahiyyətli şəxslərə bütün zəruri məlumatlar təqdim edilməlidir. Tərəflər kollektiv müqavilənin yerinə yetirilməsi haqqında müqavilədə nəzərdə tutulmuş müddətdə, lakin ildə bir dəfədən az olmayaraq əmək kollektivinə hesabat verməlidirlər.

Sual 3. Kollektiv sazişlər.

Hüquq elmində “sosial tərəfdaşlıq” termininin dəqiq anlayışı yoxdur. Bu termin “Kollektiv müqavilələr və sazişlər haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanununda da işlədilmirdi. 1 fevral 1999-cu ildə qəbul edilmiş Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsində də bu terminə rast gəlinmir. Lakin, Əmək Məcəlləsinin “Kollektiv müqavilələr və sazişlər” adlı III bölmə-sini təşkil edən normaların mahiyyətindən çıxış etsək, belə birnəticəyə gəlmək olar ki, bütün bu hüquq institutu işəgötürən-lərlə maddəli işçilər arasında real tərəfdaşlıq münasibətlərinin yaradılmasına yönəlmişdir.

Beynəlxalq hüquqi nizam salmaya isə bu termin çoxdan məlumdur. “Sosial əməkdaşlıq” termini XIX əsrin sonunda Qərbdə yaranıb. II Dünya müharibəsindən sonra Qərbin bir çox dövlətlərində işçilərə istehsalın birgə idarə edilməsində iştirak etmək hüququ verildi (AFR-in “İstehsalat şuraları haqqında” 1949-cu il tarixli Qanunu). Bu qurumları sosial əməkdaşlıq orqanları adlandırmağa başladılar.

BƏT-in “Assosiasiya azadlığı və təşkilat yaratmaq hüququ-nun müdafiəsi haqqında” 87 nömrəli Konvensiyası sosial əməkdaşların hüquqi cəhətdən bərabər olduğunu təsbit edir.1 Həmin Konvensiya işçilərin və sahibkarların azad şəkildə öz nümayəndələrini seçmək hüququ və onların fəaliyyət proqramlarını müəyyən etməsi təsbit olunub. Bu proqramlar işçilər və sahibkarların bir-birinə zidd olan maraqlarını müəyyən et-diyi üçün, onlar sosial barışığa sosial əməkdaşların sazişi əsasında nail ola bilirlər. Sosial əməkdaşlığın əsl mahiyyəti isə bundan ibarətdir. Sosial əməkdaşlığın əsas vəzifəsi – işçi və işəgötürənin maraqlarının nəzərə alınması yolu ilə onlar arasında sosial sülhün əldə olunmasını təmin etməkdir.

Kollektiv saziş hüquqi norma mahiyyətini daşıyır. Ona görə ki, qanunvericilik kollektiv sazişin bağlanmasını təsbit etməklə yanaşı, onun şərtlərinin pozulmasına görə hüquqi məsuliyyət də nəzərdə tutur.

Qanunçuluğa əsasən sosial-iqtisadi siyasətin ümumi prinsiplərini, onun inkişaf istiqamətlərini, əmək şəraitini, əmək haqqı, sahələr üzrə işləyənlərin sosial-təminat problemlərini müəyyən etmək məqsədi ilə üç əsas növ üzrə sazişlər bağlanıla bilər.

Sazişlərdən ən əhatəlisi baş kollektiv sazişdir. Baş kollektiv saziş-sosial-iqtisadi siyasətin aparılmasının razılaşıdırılmış ümumi prinsiplərin müəyyən edir.

Respublika səviyyəsində Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabineti, Azərbaycan Respublikası Müstəqil Həmkarlar Konfederasiyasına daxil olan və digər həmkarlar birlikləri və ya işçilərin marağını təşkil edən başqa birliklərlə işçilər birliyi arasında bağlanıla bilər.

İkinci saziş sahə (tarif) kollektiv sazişi – sahənin sosial iqtisadi inkişafı istiqamətlərini, peşə qrupları, sahənin işçiləri üçün əmək şəraiti və əmək haqqı, sosial təminatları müəyyən edir. Bu saziş sahə işçiləri, yaxud işçi birliyi, müvafiq həmkarlar təşkilatı və işçilər tərəfindən səlahiyyət verilmiş digər nüfuzlu orqan, Respublika Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi arasında bağlanıla bilər. Sahə (tarif) kollektiv sazişi istehsal sahələri üzrə əmək münasibətlərinin tənzimlənməsinin şərtləri haqqında danışıqlar aparən tərəflər arasında bağlanılan, hüquqi qüvvəyə malik və qarşılıqlı öhdəlikləri əks etdirən yazılı müqavilədir.

Üçüncü növ saziş – ərazi (rayon) kollektiv sazişi – yerli icra hakimiyyəti orqanları, həmkarlar ittifaqlarının və işəgötürənlərin ərazi birlikləri arasında bağlanır.

Bu saziş müvafiq həmkarlar təşkilatı və işçilər tərəfindən səlahiyyət verilmiş digər nüfuzlu orqan, sahibkar, icra hakimiyyəti orqanları arasında bağlanılan hüququ qüvvəyə malik olan və tərəflərin qarşılıqlı öhdəliklərini əks etdirən yazılı sənəddir.

Qanunvericilikdə nəzərdə tutulan kollektiv sazişlərin hazırlanması və bağlanması məqsədilə danışıqlar aparmaq üçün müvafiq tərəflərin bərabər saylı nümayəndələrindən ibarət komissiya yaradılır.

Kollektiv sazişlərin hazırlanması və bağlanması danışıqların başlama və qurtarma müddəti, o cümlədən həmin sazişlərə dəyişikliklər edilməsi tərəflərin qarşılıqlı razılığı əsasında həyata keçirilir.

Əvvəlki kollektiv sazişin müddətinin qurtarması üç ay qalmış tərəflərdən hər biri yeni kollektiv sazişin bağlanması məqsədilə danışıqlara başlanması üçün digər tərəfi yazılı surətdə xəbərdar etmək hüququ vardır. Xəbərdarlığı alan tərəf on gündən gec olmayaraq kollektiv sazişin bağlanması haqqında danışıqlara

başlamalıdır. Danışqların qeyri-qənaətbəxş getdiyi və başlanma müddəti pozulduğu hallarda müvafiq həmkarlar ittifaqları birliyi qanunvericiliklə müəyyən edilmiş tədbirlər görmək hüququ vardır. Yeni danışqlar əvvəlki kollektiv sazişin müddəti başa çatanadək qurtarmayıbsa, həmin sazişin qüvvəsi tərəflərin razılığı ilə üç ayadək uzaldıla bilər.

Bağlanmış kollektiv saziş və ya ona əlavələr və dəyişikliklər yeddi gün müddətində əmək və sosial məsələlər üzrə mərkəzi icra hakimiyyəti orqanına məlumat üçün göndərilməlidir.

Kollektiv sazişin məzmunu tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə müəyyən edilir.

Tərəflər kollektiv sazişə aşağıdakı öhdəlikləri daxil edə bilər:

-müvafiq sahələrin və müəssisələrin iqtisadi və təsərrüfat fəaliyyətinin yazşılaşdırılması tədbirlərini müəyyən edilməsi və həyata keçirilməsi;

-orta əmək haqqının artım səviyyəsinin inflyasiyaya uyğun təmin edilməsi;

-kompensasiya və əmək haqqında əlavələrin (dövlət tərəfindən müəyyən olunmuş miqdardan az olmamaq şərtilə) məbləğinin müəyyən edilməsi;

-daha əlverişli əmək şəraitinin müəyyən edilməsi;

- məşğulluğa kömək göstərilməsi;

-təsərrüfatçılığın mütərəqqi forma və üsullarının inkişaf edilməsi;

-müəssisələrdə qabaqcıl texnika və texnologiyanın elmi-texniki tərəqqinin digər nəliyyətlərinin tətbiqi;

- tələbata uyğun və rəqabət qabiliyyətli məhsulların istehsalı;

-ekoloci təhlükəsizliyin təmin edilməsi ;

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

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

- əlillərin, gəclərin (yeniyyətələrin) əməyindən istifadə etmək əlavə iş yerləri yaradan müəssisələrə güzəştlərin olunması;

-əmək intizamının təmin edilməsi.

Sazişlə qüvvədə olan qanunvericiliyə zidd olmayan əmək və sosial-iqtisadi məsələlər üzrə digər müddəə də daxil edilə bilər.

Saziş tərəflər onu imzaladığı andan və ya sazişlə göstərilən gündən etibarən qüvvəyə minir.

Sazişin fəaliyyət müddəti və onun yerinə yetirilməsinə nəzarət qaydalarını tərəflər müəyyənləşdirməlidir. Sazişin fəaliyyət müddətinin axır həddi qanunla üç il müəyyən olunub.

Sazişin fəaliyyət müddətindəki icrası onun iştirakçılarna onların adından saziş işləyib hazırlamağa və bağlamağa səlahiyyət vermiş işçilərə, işəgötürənlər, icra hakimiyyəti orqanlarına həvalə edilir. Respublika Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi tərəflərin birinin işəgötürənlər və ya həmkarlar təşkilatları birliyi və işçilərin səlahiyyət verdikləri digər orqanların xahişi ilə bağlanmış sazişin bütünlüklə və ya onun bəzi müddələrinin sahənin bütün müəssisələrinə aid etmək hüququna malikdir.

Bu o şərtlə edilə bilər ki:

- sazişin aid olduğu müəssisələrdə həmin sahənin işçilərini ən az 50% -i qalmış olsun ;

-sazişin bütünlükdə tətbiqinin vacibliyi ümumi marağa müvafiq olsun;

-sazişin bütünlükdə və ya onun bəzi müddələrini tətbiqi işçilərin sosial müdafiəsi üçün zəruri olsun;

-sazişin fəaliyyətinin aid edilməsi haqqında qərar qəbul etməzdən qabaq, maraqlı tərəflərə bu məsələyə dair öz münasibətlərini yazılı və ya şifahi formada, yaxud kütləvi informasiya vasitələri ilə bildirmək imkanı verilməlidir.

Sazişin fəaliyyətinin aid edilməsi haqqında qərar qəbul olunduğu təqdirdə orada nəzərdə tutulmuş formalar həm işəgötürən, həm də sahənin və sazişin fəaliyyətinin təsir dairəsinə daxil olan sahələrin, müəssisələrin işçiləri üçün məcburidir.

Azərbaycan Respublikası Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi (naziri) sazişi imzalamış tərəflərin razılığı ilə əgər bu ümumi marağa müvafiqdirsə, sazişin bütünlükdə tətbiqinin vacibliyi haqqında qərarı ləğv edə bilər. Sazişin bütünlükdə tətbiqinin vacibliyi haqqında qərarın qəbul edilməsi və ya onun ləğv

edilməsi aşkarlıq şəraitində həyata keçirilməlidir. Göründüyü kimi qanunvericilik kollektiv müqavilədən fərqli olaraq sazişin bağlanması və fəaliyyətinin icra qaydalarında müəyyən istisnalar nəzərdə tutur. Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyinə sazişin əhatəsinə daxil olmayan sahələrə onun aid edilməsi məsələlərini müəyyən şərtlər nəzərə alınmaqla tətbiq etməsinə yol verir. Ümumi mənafe və sazişin bağlanma prosesinin asanlaşdırılması baxımından qanunvericiliyin bu addımı progressiv hal kimi qiymətləndirilə bilər. Sazişə əlavə və dəyişikliklər edilməsi tərəflərin qarşılıqlı razılığı əsasında sazişdə müəyyən edilmiş qaydada aparılır.

Əgər bu qayda Sazişdə müəyyən olunmayıbsa, ona əlavə və dəyişikliklərin edilməsi yalnız tərəflərin qarşılıqlı razılığı əsasında edilə bilər. Qanun üçün maraqlı tərəf bir aydan gec olmayaraq danışıqların yenidən başlanması haqqında yazılı surətdə müvafiq təkliflər verir.

Sazişin yerinə yetirilməsinə nəzarət bütün səviyyələrdə tərəflərin özləri və ya onların səlahiyyətli nümayəndələri, habelə Azərbaycan Respublikası Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi tərəfindən həyata keçirilir. Nəzarəti həyata keçirərkən tərəflər bunun üçün onlarda olan bütün zəruri məlumatları təqdim etməlidirlər.

NƏTİCƏ

Azərbaycan Respublikası Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi sazişin yerinə yetirilməsinə nəzarət edilməsini asanlaşdırmaq üçün ikitərəfli komissiya təşkil edilməsini tövsiyyə etmişdir. Komissiya sazişin şərtlərinin pozulması hallarını aşkar etdikdə onu imzalamış şəxslərə yazılı surətdə məlumat verir. Tərəflər iki həftə müddətindən gec olmayaraq komissiya verdiyi məlumat barəsində qarşılıqlı məsləhətləşmələr keçirir, qərar qəbul edir və onu sazişə əlavə edir. Sazişə nəzarət funksiyasını həmçinin əmək kollektivi və müəssisənin rəhbəri həyata keçirirlər. Meydana çıxan məsələlərin həlli üçün ikitərəfli komissiyaya və sazişi imzalamış şəxslərə müraciət edilmə imkanı, həmçinin tövsiyələr də nəzərdə tutulur. Sazişin bağlanması, ona əlavə və dəyişikliklərin edilməsi məqsədilə danışıqlardan imtina edən, müəyyən olunmuş müddəti pozan və yerinə yetirməyən günahkar şəxslər kollektiv müqavilə bölməsində qeyd edildiyi kimi qanunun nəzərdə tutduğu məsuliyyətləri eynilə daşıyırlar.