

DOI: <https://doi.org/10.36719/2663-4619/86/46-51>

Cəlal Nizami oğlu Əliyev
Bakı Dövlət Universiteti
magistrant
celal.aliyev24@gmail.com

İŞÇİLƏRİN ƏMƏK HÜQUQLARININ MÜDAFİƏSİ VASİTƏLƏRİNDƏN BİRİ KİMİ FƏRDİ ƏMƏK MÜBAHİSƏLƏRİNƏ MƏHKƏMƏYƏ QƏDƏR BAXAN ORQANIN SƏCİYYƏSİ

Xülasə

Ölkəmizin müstəqillik əldə etdikdən sonra daxil olduğu bazar iqtisadiyyatı əmək münasibətlərinin durmadan inkişafı tendensiyasını şərtləndirir. Bu şəraitdə həmin münasibətlərin subyekti olan işçilərin Konstitusiyaya və qanunlarla təsbit edilmiş hüquq və azadlıqlarının səmərəli şəkildə müdafiəsinin təşkil edilməsi sözügedən tendensiyanın davamlılığı baxımından vacib əhəmiyyət kəsb edir. Hazırkı dövrdə işçilərin əmək hüquqlarının müdafiəsi üsullarından biri kimi fərdi əmək mübahisələrinə məhkəməyə qədər baxan orqanın fəaliyyətinin qiymətləndirilməsi onu deməyə əsas verir ki, təcrübədə bu orqan qanunla yaradılmasında qarşıya qoyulmuş məqsədə nail olunması baxımından effektiv olmamaqla, əvvəlki dövrün qanunvericiliyi ilə müqayisədə xeyli dərəcədə öz rolunu itirmişdir. Hazırkı araşdırmanın predmetini də bu sahədə qanunvericilik, nəzəriyyə və praktikanın qarşılıqlı təhlili əsasında fərdi əmək mübahisələrinə məhkəməyə qədər baxan orqanın fəaliyyətində mövcud olan problemlərin təsbit edilməsi təşkil edir.

Açar sözlər: *fərdi əmək mübahisələri, fərdi əmək mübahisələrinə məhkəməyə qədər baxan orqan, əmək mübahisələri komissiyası, işçilərin əmək hüquqları, əmək hüquqlarının müdafiəsi*

Jalal Nizami Aliyev
Baku State University
master student
celal.aliyev24@gmail.com

The nature of the pre-trial body for individual labor disputes as one of the means of protection of labor rights of workers

Abstract

The market economy which our state entered this after gaining independence contains steadily developing trend of labor relations. In this circumstance organization of effective protection of the rights and freedoms that established by the Constitution and laws of employees who are the subjects of those relations is important in terms of the sustainability of the said trend. Evaluation of the activity of the pre-trial body for individual labor disputes as one of the methods of protection of labor rights of employees in the current period suggests that in practice, this body has lost its role to a great extent compared to the legislation of the previous period, not being effective in terms of achieving the goal set for its creation by law. The subject of the current study is the determination of existing problems in the activity of the pre-trial body for individual labor disputes, based on the mutual analysis of legislation, theory and practice in this field.

Keywords: *individual labor disputes, pre-trial body for individual labor disputes, labor disputes commission, labor rights of workers, protection of labor rights*

Giriş

Müasir dövrdə ölkəmizdə ictimai əməyin səmərəli şəkildə təşkilinin təmin edilməsində qanunvericilik sahəsində aparılan hüquqi islahatların, habelə müxtəlif sahələrdə aparılan sosial-

iqtişadi islahatların çox böyük rolu və əhəmiyyəti vardır və bu islahatların əsas məqsədlərindən biri ölkədə əmək məhsuldarlığının səviyyəsinin artmasına yönəlik olmasıdır.

Bu tendensiyanın sarsılmadan realizə edilməsində ən vacib tədbirlərdən biri əmək münasibəti subyektlərinin, xüsusən də işçilərin əmək hüquqlarının müdafiəsinin təmin edilməsidir. Məhz işçilərə Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası və digər qanunlarla verilmiş hüquqların səmərəli müdafiəsi qurulduğu halda ictimai əmək münasibətlərinin inkişafından danışmaq mümkündür. Lakin işçilərə verilmiş bu hüquqların müdafiəsi sferasında bir sıra problemlər vardır ki, bunlardan ən əsası həmin hüquqların müdafiəsinin bəzi vasitələrinin qənaətbəxş olmamasıdır.

Məhz sözügedən qəbildən olan vasitələrdən biri də fərdi əmək mübahisələrinə məhkəməyə qədər baxan orqandır. Qeyd edilməlidir ki, hazırki dövrdə bu orqanın təşkili və fəaliyyətində mövcud olan problemlər işçilərin əmək hüquqlarının müdafiəsində sözügedən institutun müəyyən mənada səmərəsizliyinə səbəb olmaqla, onun təcrübədə, ümumiyyətlə, tətbiq edilməməsinə gətirib çıxarmışdır.

Qeyd olunan sahədə tədqiqat aparılarkən həmin sahədə araşdırma aparmış alim və mütəxəssislərin əsərlərindən, həmçinin MDB ölkələrinin və Azərbaycan Respublikasının əvvəlki dövrə aid əmək qanunvericiliyindən istifadə edilmiş, həmin mənbələr kompleks şəkildə analiz edilməklə qarşıya qoyulmuş problemin həlli istiqamətində müəyyən nəticələrə gəlinmişdir.

Hesab edirik ki, hazırki araşdırma qeyd olunan institutun təcrübədə tətbiqinin nə dərəcədə əhəmiyyətli olduğu, bu istiqamətdə aparılmış araşdırma əsasında gəlinmiş nəticələrin nəzərə alınması halında onun səmərəli olacağı barəsində oxucuda müəyyən müsbət fikirlər yaradacaqdır.

İşçilərin əmək hüquqlarının müdafiəsi vasitələrindən biri kimi fərdi əmək mübahisələrinə məhkəməyə qədər baxan orqanın səciyyəsi.

Məlum olduğu üzrə, əmək hüquq münasibətinin subyekti kimi işçi iş vaxtı ərzində işəgötürənin sərəncamında olmaqla, əmək müqaviləsi ilə şərtləşdirilmiş əmək funksiyalarının icrasına cəlb edilir. Lakin təbii haldır ki, istənilən hüquq münasibətində ola bildiyi kimi, əmək hüquq münasibətlərinin tərəfləri də, bu münasibətin yarandığı, dəyişdiyi, yaxud xitam edildiyi zaman qanun və müqavilə ilə onlara təmin edilmiş hüquqların pozulması halları ilə qarşılaşırlar. Bu, sözügedən hüquq münasibətinin xarakteri baxımından işçiyə münasibətdə özünü daha çox büruzə verir. Bu səbəblə, qanunverici işçiyə əmək hüquqlarının müdafiə edilməsi imkanını, bu hüquqların pozulduğu hallarda isə pozulmuş hüquqlarının bərpasını iddia etmək hüququnu tanımışdır.

Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin (AR ƏM) 292-ci maddəsinin birinci hissəsinə görə, işçi bu Məcəllənin 288-ci maddəsində göstərilmiş məsələlərlə bağlı hüquqlarının və ya qanunla qorunan mənafeinin pozulduğunu aşkar etdikdə, bu Məcəllədə nəzərdə tutulmuş qaydada fərdi əmək mübahisələrini həll edən orqanlara müraciət edərək pozulmuş hüquqlarının bərpa edilməsini tələb edə bilər. İstinad olunan maddənin ikinci hissəsində qanunverici bu hüquqların müdafiəsi üsullarının dairəsini müəyyən edərək göstərir ki, pozulmuş hüquqlarının bərpa edilməsi barədə işçi məhkəməyə, yaxud bu Məcəllənin 294-cü maddəsində nəzərdə tutulmuş məhkəməyə qədər əmək mübahisələrini həll edən müvafiq orqana müraciət edə, habelə bu Məcəllənin 295-ci maddəsi ilə müəyyən edilmiş şərtlərlə və qaydada təkbaşına tətillə edə bilər (Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi, 2022: 192).

Göründüyü kimi, işçilərin əmək hüquqlarının müdafiəsi üsullarından biri kimi məhz ƏM-nin 294-cü maddəsi ilə müəyyən edilmiş məhkəməyə qədər əmək mübahisələrini həll edən orqan göstərilir. Həmin maddənin ikinci hissəsinə görə, kollektiv müqavilələrdə nəzərdə tutulmuş hallarda müəssisələrdə həmkarlar ittifaqları təşkilatının nəzdində fərdi əmək mübahisələrinə məhkəməyə qədər baxan orqanın yaradılması nəzərdə tutula bilər. Bu orqanın yaradılması və fəaliyyət qaydası kollektiv müqavilələrlə nizama salınır (Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi, 2022: 192).

Qeyd edilməlidir ki, fərdi əmək mübahisələrinə məhkəməyə qədər baxan orqanın yeni konsepsiyada yaradılması ilk dəfə “Fərdi əmək mübahisələrinin həlli haqqında” Azərbaycan Respublikasının 13.02.1996-cı il tarixli Qanununda nəzərdə tutulmuşdur (2). Həmin Qanunun 4-cü maddəsinin ikinci hissəsində qeyd olunurdu ki, kollektiv müqavilələrdə (sazişlərdə) nəzərdə tutulmuş hallarda müəssisələrdə həmkarlar ittifaqı təşkilatının nəzdində fərdi əmək mübahisələrinə

məhkəməyə qədər baxan orqanın yaradılması nəzərdə tutula bilər. Bu orqanların yaradılması və fəaliyyət qaydası işçinin məhkəməyə qədər mübahisələrə baxan orqana, yaxud bilavasitə məhkəməyə müraciət etmək hüququ saxlanılmaqla kollektiv müqavilələrlə (sazişlərlə) nizama salınır.

Göründüyü kimi, fərdi əmək mübahisələrinə məhkəməyə qədər baxan orqanla bağlı hazırda qüvvədə olan normaların yaradılmasında qanunverici hüquqi varislik kontekstindən çıxış etmişdir.

Qüvvədə olan ƏM-nin istinad olunan norması fərdi əmək mübahisələrinə məhkəməyə qədər baxan orqanla bağlı əmək qanunvericiliyində təməl norma hesab olunmaqla, həmin orqanın təsis olunmasının ümumi qaydalarını və dolayısı ilə şərtlərini müəyyənləşdirir.

Fərdi əmək mübahisələrinə məhkəməyə qədər baxan orqanın işçilərin əmək hüquqlarının müdafiəsi sahəsində qanunvericilik səviyyəsində öz təsbitini tapmasına baxmayaraq, müasir dövrdə ölkəmizdə sözügedən institutun tətbiqi çox aşağı səviyyədədir. Bu sahədə problemin səbəblərini araşdıran Z.İ.Cəfərov qanunvericinin əmək mübahisələrinin həllinin demokratik üsulu olan əvvəlki əmək mübahisələri komissiyalarından imtina etməsini vaxtından qabaq atılmış addım hesab edir (Cəfərov, 2008: 96). Hazırda fərdi əmək mübahisələrinə baxan orqanla əlaqədar qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş normalar təcrübədə tətbiq olunmamaqla, müəyyən mənada formallıq xarakteri kəsb etməkdədir. Bunun bir sıra səbəbləri mövcuddur ki, bunların sırasında, ilk növbədə, bu sahədə qanunvericilikdəki boşluqları nəzərə çatdırmağın vacib olduğunu hesab edirik.

Birincisi, qanunverici bu orqanların adlandırılması məsələsini ƏM-də açıq qoyaraq bunun həllini hüquq münasibəti subyektlərinin ixtiyarına buraxmışdır. Belə ki, ƏM-nin 31-ci maddəsinin ikinci hissəsinin “h” bəndi, 292-ci maddəsinin ikinci, 294-cü maddəsinin ikinci və dördüncü, 296-cı maddəsinin birinci hissəsində bu orqanlar ümumi şəkildə “fərdi əmək mübahisələrinə məhkəməyə qədər baxan orqan” kimi adlandırılmışdır (Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi, 2022: 47, 192-194). Hesab edirik ki, bu orqanların vahid ad altında ifadə olunmaması, habelə “məhkəməyə qədər” şəklində ifadə olunması onun yaradılmasına və fəaliyyətinə mənfi təsir edən, habelə təyinatının yanlış anlaşılmasına səbəb olan amildir. Qeyd olunan fikri Z.İ.Cəfərov da təsdiq edərək bildirir ki, adın qeyri-müəyyənliyi təcrübədə, xüsusilə işçinin həmin orqanın qərarı ilə razılaşmadığı hallarda çox böyük çətinliklər doğurur (Cəfərov, 2008: 107). Həmçinin, ƏM-də bu orqanlara verilən anlayışda “məhkəməyə qədər” ifadəsinin işlədilməsi, hesab edirik ki, onun bir növ məhkəməyə hazırlıq mərhələsi kimi, hətta bir az da irəli getsək, ədalət mühakiməsi sisteminin bir hissəsi kimi anlaşılmasına əsas verir. Halbuki AR Konstitusiyasının 125-ci maddəsinin birinci hissəsində də təsbit olunduğu kimi, Azərbaycan Respublikasında məhkəmə hakimiyyətini ədalət mühakiməsi yolu ilə yalnız məhkəmələr həyata keçirirlər (Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası, 2018: 47). Buna görə də hesab edirik ki, qanunverici bu orqanı əmək mübahisələrinin alternativ həll yolu kimi təsbit etmişdir və onun yaradılmasındakı əsas məqsədi əmək münasibəti subyektlərinin pozulmuş hüquqlarının məhkəmədən kənar qaydada həll olunmasıdır.

Bundan fərqli olaraq, “Fərdi əmək mübahisələrinin həlli qaydası haqqında” 11.03.1991-ci il tarixli SSRİ Qanununun, habelə Azərbaycan Respublikasının 1971-ci il tarixli Əmək Qanunları Məcəlləsinin (bundan sonra – AR ƏQM) XV fəslində fərdi əmək mübahisələrinə baxan ilk orqan kimi məhz əmək mübahisələri komissiyası təsbit olunmuşdur (Azərbaycan Respublikasının Əmək Qanunları Məcəlləsi, 1997: 94-95). Maraqlıdır ki, qanunverici fərdi əmək mübahisələri ilə əlaqədar qüvvədə olan ƏM-də təsbit olunmuş normaların əksəriyyətinin yaradılmasında əvvəlki dövrün əmək qanunvericiliyindən bəhrələnməmiş olmasına baxmayaraq, “əmək mübahisələri komissiyası” adını qanunvericilikdən çıxardaraq, bu orqanı ümumi şəkildə adlandırmışdır.

Qeyd edilməlidir ki, vaxtilə SSRİ-nin tərkibində olmuş bir sıra ölkələrin əmək qanunvericiliyində fərdi əmək mübahisələrinə məhkəməyə qədər baxan orqanın adı dəyişdirilməmiş, eyni və ya oxşar ad altında ifadə edilmişdir. Məsələn, Rusiya Federasiyasının hazırda qüvvədə olan Əmək Məcəlləsinin 382-ci maddəsi, Ukrayna Respublikası Əmək Məcəlləsinin 221-ci maddəsi və Qırğızıstan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 412-ci maddəsində fərdi əmək mübahisələrinə baxan orqanlardan biri kimi əmək mübahisələri komissiyası təsbit

olunmuşdur. Qazaxıstan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 159-cu maddəsində fərdi əmək mübahisələrinə baxan orqan razılaşma komissiyası kimi adlandırılmışdır (6, 7, 8, 9).

İkincisi, Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsində fərdi əmək mübahisələrinə məhkəməyə qədər baxan orqana leqal anlayış verilməmişdir. Hesab edirik ki, bu orqanın anlayışının qanunvericilikdə müəyyən edilməsi, onun xüsusiyyətləri sadalanmaqla mahiyyətinə ətraflı şəkildə aydınlıq gətirilməsi həmin orqanın fəaliyyətinin məqsədlərinin dərk edilməsi baxımından əhəmiyyətli olardı.

Üçüncüsü, ƏM-nin 294-cü maddəsinin ikinci hissəsinin təhlilindən aydın olduğu üzrə, bu orqanların təsis olunmasından əvvəl müəyyən şərtlərə əməl olunması tələb olunur ki, həmin şərtlər yerinə yetirilmədikcə, bu orqanların mövcudluğundan danışmaq olmaz. Bu şərtlər qismində müəssisədə həmkarlar ittifaqı təşkilatının yaradılmış olması, habelə müəssisədə kollektiv müqavilənin bağlanmış olması çıxış edir. Qeyd olunanların həyata keçirilməsi əmək münasibəti subyektləri üçün məcburi olmayıb, onlara qanunvericiliklə təmin edilmiş hüquqlar sırasına aiddir. Bununla əlaqədar “Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 3-cü maddəsinin 1-ci hissəsinin, 294 və 296-cı maddələrinin şərh edilməsinə dair” Azərbaycan Respublikası Konstitusiyaya Məhkəməsi Plenumunun 30.07.2021-ci il tarixli Qərarında da qeyd olunduğu kimi, Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 294-cü maddəsinin 2-ci hissəsinin tələbinə görə, fərdi əmək mübahisələrinə məhkəməyə qədər baxan orqanın yaradılması yalnız kollektiv müqavilələrdə nəzərdə tutulmalı və bu orqan müəssisələrdə həmkarlar ittifaqları təşkilatının nəzdində yaradılmalıdır (10). Nəzərə alınsa ki, hazırda fərdi əmək mübahisələrinə məhkəməyə qədər baxan orqanın yaradılması sözügedən hüquqların həyata keçirilməsindən asılıdır, o halda həmin hüquqlardan istifadə edilmədikcə, bu orqanların təsis edilməsi qeyri-mümkündür.

Dördüncüsü, qanunverici bu orqanın yaradılmasını dispoitivlik metoduna əsasən, əmək münasibəti subyektlərinin ixtiyarına vermişdir. ƏM-də fərdi əmək mübahisələrinə məhkəməyə qədər baxan orqanla əlaqədar təsbit olunmuş normaların ümumi şəkildə təhlili onu deməyə əsas verir ki, qanunverici həmin orqanı əmək mübahisələrinin həlli vasitələrindən biri kimi səciyyələndirir, həmin orqanın yaradılması və fəaliyyət qaydasının müəssisədə bağlanmış kollektiv müqavilə ilə nizama salındığını müəyyən edir və həmin orqana müraciət edilməsi ilə əlaqədar müddətləri tənzimləyir.

Azərbaycan Respublikasının əvvəlki əmək qanunvericiliyinə nəzər salsaq, görərik ki, 1971-ci il tarixli AR ƏQM-nin 223-cü maddəsinə əsasən, əmək mübahisələri komissiyası işçilərinin sayı ən azı 15 nəfər olan müəssisənin, idarənin, təşkilatın (bölmənin) əmək kollektivinin ümumi yığıncağında (konfransında) seçilirdi (Azərbaycan Respublikasının Əmək Qanunları Məcəlləsi, 1997: 94).

Rusiya Federasiyası ƏM-nin 384-cü maddəsinə əsasən, əmək mübahisələri komissiyası işçilərin (işçilərin nümayəndəli orqanı) və (və ya) işəgötürənin (təşkilatın, fərdi sahibkarın) təşəbbüsü ilə, işçi və işəgötürənin bərabər sayda təmsilçisindən təşkil olunur. Əmək mübahisələri komissiyasının yaradılması üçün yazılı təklif alan işəgötürən və işçilərin nümayəndəli orqanı təmsilçilərini on gün müddətində komissiyaya göndərməyə borcludur (6).

Qazaxıstan Respublikası ƏM-nin 159-cu maddəsinə görə, razılaşma komissiyası təşkilatda, onun filial və nümayəndəliklərində bərabər sayda işçi və işəgötürənin təmsilçilərindən ibarət olan daimi orqandır. Analoji anlayışlar Qırğızıstan Respublikası ƏM-nin 415-ci maddəsi və Ukrayna Respublikası ƏM-nin 223-cü maddəsində də müəyyən edilmişdir (7, 8, 9).

Z.İ.Cəfərov da qeyd olunan fikri bölüşərək bildirir ki, bütün müəssisələrdə kollektiv müqavilələr bağlanmadığından, aydındır ki, əvvəlki dövrdən fərqli olaraq, əmək mübahisələri komissiyası kimi fərdi əmək mübahisələrini həll edən orqanlar, praktik olaraq, yoxdur. Buna görə də söyləmək olar ki, qanunvericimiz onları uğurla “dəfn etmişdir” (Cəfərov, 2010: 370).

Beşincisi, bu orqanın yaradılması ilə yanaşı, qanunvericilikdə bu orqanın fəaliyyətinin tənzimlənməsi də ümumi şəkildə təsbit olunmaqla, məsələnin həlli əmək münasibətləri subyektlərinə həvalə olunmuşdur. Fərdi əmək mübahisələrinə məhkəməyə qədər baxan orqanın fəaliyyət qaydası ilə əlaqədar AR ƏM-nin 294-cü maddəsinin ikinci hissəsinin kommentariyasına

əsasən, maddənin məzmunundan aydın olur ki, həmkarlar ittifaqı təşkilatının nəzdində yaradılan fərdi əmək mübahisələrinə məhkəməyə qədər baxan orqan ona müraciət edən tərəflərin şikayət ərizəsi əsasında mübahisəyə mahiyyəti üzrə baxır və müvafiq qərar çıxarır. Əgər çıxarılan qərar işçini və ya işəgötürəni qane etməzsə, onda həmin mübahisənin həlli üçün tərəflər məhkəməyə müraciət edə bilirlər (Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin elmi-praktik kommentariyası, 2018: 1063-1064). Normanın məzmunundan çıxış edərək, razılaşmaq olar ki, qeyd olunan qayda fərdi əmək mübahisələrinə baxan bütün orqanlar üçün standart ümumi prosedurdur. Lakin, təəssüf ki, bu orqanın fəaliyyətinin əsasları qanunvericilikdə dəqiqliklə müəyyənləşdirilmədiyindən, həmin orqanın yaradılması halında belə, onun fəaliyyət qaydasının tənzimlənməsi ilə əlaqədar təcrübə olmadığı üçün onun fəaliyyəti çox aşağı səviyyədə olmaqla, hər hansı effektivliyə sahib olmayacaqdır.

Altıncısı, fərdi əmək mübahisələrinə məhkəməyə qədər baxan orqanın çıxardığı qərarın qəti hesab olunması, həmin qərarın qüvvəyə minməsi müddəti, icra mexanizmi və icra edilməməsinə görə məsuliyyətlə bağlı qanunvericilikdə hər hansı normanın nəzərdə tutulmaması da bu institutun tətbiqində müsbət nəticə əldə edilməsini istisna edir.

Yeddincisi, AR ƏM-nin 288-ci maddəsinə əsasən, fərdi əmək mübahisələrinə məhkəməyə qədər baxan orqanın səlahiyyətlərinin əvvəlki dövrdən fərqli olaraq, genişləndirilməsi ilə əlaqədar Z.İ.Cəfərov qeyd edir ki, bu o qədər də düzgün deyildir. Belə ki, işəgötürənin maddi (əmlak) mənafeələrinə, bəzən isə həm də şərəfinə toxunan mürəkkəb məsələlərin həlli zamanı onların işçi barəsində ədalətli qərar çıxaracağına ümid etməyə dəyməz (Cəfərov, 2010: 372).

Yuxarıda qeyd etdik ki, bu orqanın yaradılması qanunvericiliklə müəssisə, idarə və təşkilatların ixtiyarına verilmişdir. Təcrübə və statistika göstərir ki, hazırda ölkədə fəaliyyət göstərən müəssisə, idarə və təşkilatlarda fərdi əmək mübahisələrinə məhkəməyə qədər baxan orqanın mövcud olmasına və fəaliyyət göstərməsinə, demək olar ki, rast gəlinmir. Əvvəldə qeyd olunduğu kimi, bu orqanın işə baxılması ilə əlaqədar qəbul etdiyi qərarın qəti hesab olunmaması, qərarın icra edilməməsinə görə qanunvericiliklə hər hansı məsuliyyət tədbirinin nəzərdə tutulmaması, həmçinin həmin orqanlarda mübahisəyə obyektiv və qərəzsiz şəkildə baxılmasına, dolayısı ilə effektivliyinə olan inamın azlığı bu orqanların yaradılmasına maraq göstərilməməsinin əsas səbəblərindəndir.

Sadalanan problemlər hazırkı dövrdə sözügedən institutun, ümumiyyətlə, işləməməsinə gətirib çıxarmışdır. Bu isə bütün əmək mübahisələrinin mediasiya və məhkəmə müstəvisinə qalxması ilə nəticələnir ki, işin qeyd olunan halı, öz növbəsində, əmək münasibətlərinin subyektləri üçün maddi və sosial problemlər yaratması ilə yanaşı, sonuncuların iş yükünün də artmasına səbəb olur.

Nəzərdən keçirilən sahədə araşdırma aparmış alimlərin, Azərbaycan Respublikasının əvvəlki əmək qanunvericiliyinin, habelə müxtəlif ölkələrin tədqiq edilmiş qanunvericilik aktlarının ümumi şəkildə təhlilinə əsasən hesab edirik ki, sözügedən institutun təkmilləşdirilməsi ilə əlaqədar hüquqi islahatların aparılması, qanunvericilikdə olan boşluqların aradan qaldırılması bu institutun inkişafına şərait yaratmaqla həmin orqanların əmək münasibəti subyektlərinin hüquqlarının müdafiəsində əhəmiyyətli rol oynamasına şərait yaradar.

Nəticə

İşçilərin əmək hüquqlarının müdafiəsi sahəsində fərdi əmək mübahisələrinə məhkəməyə qədər baxan orqanın rolunun öyrənilməsi, bu sahədə mövcud olan problemlərin dairəsinin müəyyənləşdirilməsinə dair aparılmış araşdırma, o cümlədən bununla əlaqədar hüquq ədəbiyyatında qeyd olunan fikirlərin, habelə ölkəmizin əvvəlki və bir sıra ölkələrin qüvvədə olan əmək qanunvericiliyinin kompleks şəkildə təhlil edilməsi aşağıdakı nəticələrin əldə edilməsinə şərait yaratmışdır ki, bu sadalanların öz növbəsində hazırkı dövrdə yaranan və mövcud olan əmək mübahisələrinin xüsusiyyətləri və səbəbləri baxımından bu orqanın fəaliyyətinin dəyərləndirilməsində mühüm əhəmiyyətə malik olacağını hesab edirik:

- Fərdi əmək mübahisələrinə məhkəməyə qədər baxan orqanın qanunvericiliklə tənzimlənməsi olduqca aşağı səviyyədədir;

- Fərdi əmək mübahisələrinə məhkəməyə qədər baxan orqan qanunvericilikdə vahid ad altında ifadə edilməlidir;
- Fərdi əmək mübahisələrinə məhkəməyə qədər baxan orqana qanunvericilikdə leqal anlayış verilməlidir;
- Fərdi əmək mübahisələrinə məhkəməyə qədər baxan orqanın fəaliyyətinin qanunvericilikdə təkmilləşdirilməsinə ciddi zərurət vardır. Bu məqsədlə ölkəmizin əvvəlki əmək qanunvericiliyindən, habelə MDB ölkələrinin analoji sahədə qanunvericilik təcrübəsindən istifadə oluna bilər;
- Fərdi əmək mübahisələrinə məhkəməyə qədər baxan orqanın baxdığı işlərin dairəsinə AR ƏM-nin 288-ci maddəsi ilə təsbit olunmuş bütün işlər deyil, yalnız komissiya baxışının effektiv təsirə malik ola biləcəyi növdən olan mübahisələr daxil edilməlidir;
- Fərdi əmək mübahisələrinə məhkəməyə qədər baxan orqanın məcburi tətbiqi fərdi əmək mübahisələrinin həllində müsbət rol oynaya bilər;
- Qanunvericilikdə aparılacaq bir təkmilləşdirmənin fərdi əmək mübahisələrinin həllində həmin orqanın rolunu artırması istisna olunmur;
- Fərdi əmək mübahisələrinə baxan orqanın qanuni qüvvəyə minmiş qərarının icra edilməməsinə görə məsuliyyətin müxtəlif növləri qanunvericilikdə müəyyən edilməlidir.

Ədəbiyyat

1. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. (2022). Bakı: Hüquq Yayın Evi, 264 s.
2. “Fərdi əmək mübahisələrinin həlli haqqında” Azərbaycan Respublikasının 13 fevral 1996-cı il tarixli, 25-IQ nömrəli Qanunu. <https://e-qanun.az/framework/1763>
3. Cəfərov, Z.İ. (2008). Əmək mübahisələrinə baxılması vətəndaşların əmək hüquqlarının müdafiəsinin forması kimi. Monoqrafiya. Bakı: Adiloğlu, 220 s.
4. Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası. (2018). Bakı: Hüquq Yayın Evi, 92 s.
5. Azərbaycan Respublikasının Əmək Qanunları Məcəlləsi. (1997). Bakı: Hüquq ədəbiyyatı.
6. Trudovoy Kodeks Rossiyskoy Federatsii. <https://rulings.ru/tk/>
7. Kodeks zakonov o trude Ukrainy. https://continent-online.com/Document/?doc_id=30412508#pos=5;-142
8. Trudovoy Kodeks Kyrgyzskoy Respubliki. https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30296269&pos=6;-106#pos=6;-106
9. Trudovoy Kodeks Respubliki Kazakhstan. https://online.zakon.kz/document/?doc_id=38910832&pos=5;106#pos=5;-106
10. Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 3-cü maddəsinin 1-ci hissəsinin, 294 və 296-cı maddələrinin şərh edilməsinə dair Azərbaycan Respublikası Konstitusiyaya Məhkəməsi Plenumunun 30 iyul 2021-ci il tarixli Qərarı. <https://e-qanun.az/framework/48189>
11. Cəfərov, Z.İ. (2010). Əmək hüquqlarının müdafiəsi üsulları kontekstində əmək mübahisələrinin hüquqi tənzimlənməsi. Monoqrafiya. Bakı: Qanun, 472 s.
12. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinin elmi-praktik kommentariyası. (2018). Bakı: Hüquq Yayın Evi, 1100 s.

Rəyçi: h.e.d. Zəhid Cəfərov

Göndərildi: 30.10.2022

Qəbul edildi: 20.12.2022