

2-ci mövzu: Əmək hüququnun mənbələri

Plan

1. Əmək hüququnun mənbələrinin anlayışı və növləri
2. Əmək hüququnun mənbələrinin ümumi xarakteristikası
3. Əmək hüququnun vahidliyi və diferensiasiyası
4. Əmək hüququ sahəsindəki normativ aktların zamana, məkana və subyektlərə görə qüvvəsi

TÖVSIYƏ OLUNAN ƏDƏBİYYAT

a) azərbaycan dilində:

1. Məmmədzaadə N. Əmək hüququnun mənbələrinin növləri / Keçid dövründə Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi məqalələr məcmuəsi. 13-cü buraxılış. Bakı, 2005, s.155-159.
2. Məmmədov R.Y. Əmək hüququnun mənbələrinin sistemi və onun xüsusiyyətləri / Keçid dövründə Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi məqalələr məcmuəsi. 12-ci buraxılış. Bakı, 2005, s.186-193.
3. Məmmədov R.Y. Əmək hüququnun mənbələrinin növləri və onların ümumi əlamətləri və fərqləri // Qanun, Bakı, 2005, № 9, s.3-11.
4. Məmmədov R.Y. «Hüququn forması» və «hüququn mənbəyi» kateqoriyalarının nisbəti / Keçid dövründə Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi məqalələr məcmuəsi. 15-ci buraxılış. Bakı, 2006, s.114-118
5. Məmmədov R.Y. Əmək hüququnun beynəlxalq-hüquqi mənbələri // Azərbaycan hüquq jurnalı, 2006, № 1, s.38-44.
6. Məmmədov R.Y. Müasir əmək hüququnda mənbənin anlayışı / Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi məqalələr məcmuəsi. 16-cı buraxılış. Bakı, 2006, s.222-227.
7. “Normativ hüquqi aktlar haqqında” AR-nın 26.XI.1999-cu il tarixli Qanunu.

b) rus dilində

1. Антонова Л.И. Локальное правовое регулирование. Л., 1985
2. Безина А.К. Судебная практика по трудовым делам. Казань, 2004
3. Иванов С.А. Трудовое право переходного периода: новые источники // Государство и право, 1996, № 1,
4. Иванов С.А. Судебные постановления как источник права /В кн. Судебная практика как источник права. М., 1997, с.24-33
5. Кондратьев Р.И. Сочетание централизованного и локального правового

- регулирования трудовых отношений. Львов, 1977
6. Миронов В.И. Законодательство о труде: теория и практика. М., 2000
 7. Прокопенко В.И. Нормативные акты, регулирующие трудовые отношения. Киев, 1970
 8. Симорот З.К. Единство советского законодательства о труде. Киев, 1998
 9. Смолярчук В.И. Источники советского трудового права. М.: Юрид. лит., 1978
 10. Скачкова Г.С. Расширение сферы действия трудового права и дифференциации его норм. М., 2003
 11. Рогалева Г.А. Локальное регулирование условий труда и система источников трудового права. М., 2003
 12. Хохлов Е.Б. Правовое регулирование в современных условиях: проблемы теории и практики. СПб, 1992
 13. Хныкин Г.В. Правовая природа локальных нормативных актов, не предусмотренных трудовым законодательством // Вестник Моск.Ун-та, серия «Право», 2005, № 1, с.80-89
 14. Лебедев В.М. Трудовое право: проблемы общей части. Томск, 1988

2.2.Əmək hüququnun mənbələrinin ümumi xarakteristikası

Əmək hüququnun mənbələri içərisində ən mühüm və əsas yeri Azərbaycan Respublikasının 12 noyabr 1995-ci il Konstitusiyası tutur. Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası ən yüksək hüquqi qüvvəyə malik olub, respublikamızın qanunvericilik sisteminin əsasıdır. Bütün başqa qanunlar və dövlət orqanlarının sair aktları Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası əsasında və ona uyğun olaraq qəbul edilir. Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası əmək hüququnun subyekti olan vətəndaşların əsas əmək hüquqlarını, onların realizə olunmasının təminatlarını, habelə əmək hüququnun prinsiplərini təsbit etmişdir. Müstəqil Azərbaycanın ilk milli Konstitusiyasında əsas insan və vətəndaş hüquqları və azadlıqları, hamının qanun və məhkəmə qarşısında bərabərliyi öz geniş əksini tapmışdır. Konstitusiyanın 25-ci maddəsinin üçüncü hissəsində deyilir ki, dövlət irqindən, milliyyətdən, dinindən, dilindən, qulluq mövqeyindən, əqidəsindən, siyasi partiyalara, həmkarlar ittifaqlarına və digər ictimai birliklərə mənsubiyyətindən asılı olmayaraq hər kəsin hüquq və azadlıqlarının bərabərliyinə təminat verir. İnsan və vətəndaş hüquqlarını və azadlıqlarını irqi, milli, dini, dil, cinsi, mənşə, əqidə, siyasi və sosial mənsubiyyətə görə məhdudlaşdırmaq və ya üstünlüklər müəyyən etmək qadağandır. Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 35-ci maddəsində deyilir: “Əmək fərdi və ictimai rifahın əsasıdır. Hər kəsin əməyə olan qabiliyyəti əsasında sərbəst surətdə özünə fəaliyyət növü, peşə, məşğuliyyət və iş yeri seçmək hüququ vardır. Hər kəsin təhlükəsiz və sağlam şəraitdə işləmək, heç bir ayrı-seçkilik qoyulmadan öz işinə görə dövlətin müəyyənləşdirdiyi minimum əmək haqqı miqdarından az olmayan haqq almaq hüququ vardır”.

Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyasına görə hər kəsin təkbaşına və ya başqaları ilə birlikdə tətil etmək hüququ (36-cı maddə), istirahət hüququ (37-ci maddə), sosial-təminat hüququ (38-ci maddə), sağlamlığın qorunması hüququ (41-ci maddə), birləşmək hüququ (58-ci maddə) və s. hüquqları vardır. Konstitusiyada təsbit olunmuş bu hüquq və azadlıqlar real surətdə mövcud olaraq qanunlarımızın mənasını, məzmununu, habelə qanunverici, icra və məhkəmə hakimiyyətlərinin fəaliyyətinin mənasını təşkil edir.

Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 148-ci maddəsinin ikinci hissəsinə uyğun olaraq AR-nın tərəfdar çıxdığı beynəlxalq müqavilələr AR-nın qanunvericilik sisteminin ayrılmaz tərkib hissəsidir. AR-nın qanunvericilik sisteminə daxil olan normativ hüquqi aktlar ilə (AR-nın Konstitusiyası və referendumla qəbul edilən aktlar istisna olmaqla) AR-nın tərəfdar çıxdığı dövlətlərarası müqavilələr arasında ziddiyyət yaranarsa, həmin beynəlxalq

müqavilələr tətbiq edilir (AR Konstitusiyasının 151-ci maddəsi). Müasir şəraitdə Beynəlxalq Əmək Təşkilatının (BƏT) Konvensiya və tövsiyələrinə böyük əhəmiyyət verilir. Azərbaycan Respublikası 1992-ci il mayın 19-dan BƏT-in üzvüdür. BƏT-in heç də bütün konvensiyaları AR tərəfindən ratifikasiya olunmamışdır. Azərbaycan Respublikası hal-hazırda BƏT-in 60-dan çox konvensiyasını ratifikasiya etmişdir və konvensiyanın əksər müddəaları AR-nın qanunvericilik və hüquqtətbiqedici fəaliyyətində nəzərə alınır.

Əmək hüququnun mənbələri içərisində AR Əmək Məcəlləsi xüsusi yer tutur. AR Əmək Məcəlləsi 1999-cu il fevralın 1-də qəbul edilmiş və həmin ilin iyulun 1-dən qüvvəyə minmişdir. XIII bölmə, 48 fəsil və 317 maddədən ibarətdir. AR ƏM AR-nın bütün ərazisində qüvvədədir. Əvvəllər qüvvədə olmuş ƏQM ilə müqayisədə AR ƏM-də normativ materialın həcmi xeyli artmışdır. Bununla birlikdə AR Əmək Məcəlləsinin bütün bölmələrində müəyyən dərəcədə varislik prinsipi gözlənilmişdir. AR ƏM-in I bölməsi “Ümumi müddəalar” adlanır. Bu bölmə 2 fəsildən ibarətdir. Orada AR-nın əmək qanunvericiliyi sisteminə daxil olan normativ hüquqi aktlar, AR ƏM-in vəzifələri və prinsipləri, fəaliyyət sferası, habelə əmək müqaviləsi tərəflərinin əsas hüquqları, vəzifələri və əmək münasibətlərinin tənzimlənməsi sahəsində ümumi hüquqi təminatlar təsbit olunmuşdur.

II bölmədə “Kollektiv müqavilə və sazişlər”, III bölmədə “Əmək müqaviləsi”, IV bölmədə “İş vaxtı”, V bölmədə “İstirahət vaxtı və işçilərin məzuniyyət hüquqları”, VI bölmədə “Əmək normaları, əməyin ödənilməsi normaları, qaydaları və təminatları”, VII bölmədə “Əmək və icra intizamı”, VIII bölmədə “İşgötürənin və işçinin qarşılıqlı maddi məsuliyyəti”, IX bölmədə “Əməyin mühafizəsi”, X bölmədə “Qadınların, yaşı 18-dən az olan işçilərin və aqrar sahədə əmək münasibətlərinin tənzimlənməsi xüsusiyyətləri”, XI bölmədə “Əmək mübahisələri”, XII bölmədə “İşçilərin sosial sığortası”, XIII bölmədə isə “Yekun normalar” kimi institutlar nəzərdə tutulur.

Əmək hüququnun mənbələrini təşkil edən elə qanunlar var ki, onlar həm əmək hüququnun ümumi, həm də xüsusi hissəsinə aiddir. Buna misal olaraq Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyasını və Əmək Məcəlləsini göstərmək olar. Azərbaycan Respublikasının elə qanunları da vardır ki, onlar əmək hüququnun xüsusi hissəsinin bilavasitə ayrı-ayrı institutlarına aiddir. Buna misal olaraq “Məşğulluq haqqında” AR-nın 2 iyul 2001-ci il tarixli Qanununu göstərmək olar. Qanunlar digər hüquqi aktlara nisbətən ali hüquqi qüvvəyə malikdir. Digər hüquqi aktlar qanunlara uyğun olmalıdır. Qanunlar isə öz növbəsində AR Konstitusiyasına zidd olmamalıdır. Yalnız dərc edilmiş qanunların tətbiqi və icrası bütün vətəndaşlar, qanunvericilik, icra və məhkəmə hakimiyyəti, hüquqi şəxslər və bələdiyyələr üçün məcburidir (AR Konstitusiyasının 149-cu maddəsinin üçüncü hissəsi).

Əmək hüququnun qanunqüvvəli aktları içərisində Azərbaycan Respublikası Prezidentinin fərmanları aparıcı rola malikdir. AR Konstitusiyasına görə Azərbaycan Respublikasının Prezidenti Azərbaycan dövlətinin başçısıdır. O, ölkənin daxilində və xarici münasibətlərdə Azərbaycan dövlətini təmsil edir. Respublikamızda icra hakimiyyəti məhz ona məxsusdur. Bütün bunlar Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının VI fəslinin 99-124-cü maddələrində təsbit olunmuşdur. Hazırda Respublika Prezidenti müxtəlif məsələlər üzrə fərmanlar verir və yalnız əmək münasibətlərinin tənzimlənməsi ilə əlaqədar olan fərmanlar milli əmək hüququnun mənbəyini təşkil edir. Buna misal olaraq “Minimum aylıq əmək haqqının artırılması haqqında” AR Prezidentinin 22 yanvar 2006-cı il tarixli Fərmanını və s. göstərmək olar. AR Prezidentinin fərmanları AR-nın Konstitusiyasına və qanunlarına zidd olmamalıdır. Yalnız dərc edilmiş fərmanların tətbiqi və icrası bütün vətəndaşlar, icra hakimiyyəti orqanları, hüquqi şəxslər üçün məcburidir (AR Konstitusiyasının 149-cu maddəsinin dördüncü hissəsi). Onu da göstərmək lazımdır ki, ümumi qaydalar müəyyən etdikdə AR-nın Prezidenti fərmanlar, başqa məsələlər barəsində isə sərəncamlar verir.

Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 114-cü maddəsinə görə Azərbaycan Respublikasının Prezidenti icra səlahiyyətlərinin həyata keçirilməsinin təşkili məqsədi ilə Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetini yaradır. Azərbaycan Respublikasının Nazirlər Kabineti Azərbaycan Respublikası Prezidentinin yuxarı icra orqanıdır. Azərbaycan Respublikasının Nazirlər Kabineti AR Konstitusiyasının 119-cu maddəsində təsbit olunmuş

məsələləri həll edir. Azərbaycan Respublikasının Nazirlər Kabineti öz səlahiyyətləri daxilində qanunların və Prezident fərmanlarının icrası üçün onlara uyğun olaraq qərar və sərəncamlar qəbul etməklə onların icrasını təmin edir. Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin qəbul etdiyi bütün aktlar deyil, yalnız əmək və sosial münasibətlər sahəsində qəbul etdiyi qərar və sərəncamlar əmək hüququnun mənbəyini təşkil edir. Buna misal olaraq AR NK-nin “Azərbaycan Respublikasında işçilərin attestasiyasının keçirilməsi qaydalarının təsdiq edilməsi barədə” 2001-ci il 23 may tarixli 97 №-li, “İşsizlik müavinətinin hesablanması və ödənilməsi qaydalarının təsdiq edilməsi” haqqında 2002-ci il 22 yanvar tarixli 12 №-li, “İstehsalat qəzası və yaxud peşə xəstəliyi nəticəsində sağlamlığı pozulmuş işçiyə və ya bu səbəbdən həlak olmuş işçinin ailə üzvlərinə ödənclərin verilməsi qaydalarının, şərtlərinin və məbləğinin təsdiq edilməsi haqqında” 2003-cü il 9 yanvar tarixli 3 №-li qərarlarını və s. göstərmək olar. AR Prezidentinin təkbəşinə qəbul etdiyi fərmanlardan fərqli olaraq, AR Nazirlər Kabinetinin qərarları kollegial qaydada qəbul edilir. AR Nazirlər Kabinetinin qərarları AR-nın Konstitusiyasına, qanunlarına və AR Prezidentinin Fərmanlarına zidd olmamalıdır. AR Nazirlər Kabinetinin qərarları yalnız dərc edildikdə onların tətbiqi və icrası vətəndaşlar, mərkəzi və yerli icra hakimiyyəti orqanları, hüquqi şəxslər üçün məcburidir.

AR Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyinin qərarları, təlimatları və izahatları əmək hüququnun mənbələri kimi hüquqi qüvvəsinə görə AR Nazirlər Kabinetinin qərarlarından sonra dövlət idarəçilik orqanlarının qanunqüvvəli aktlarına aiddir.

Mərkəzi icra hakimiyyəti orqanı kimi AR ƏƏSMN aktları Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyasına, AR-nın qanunlarını, APR Prezidentinin fərman və sərəncamlarına, AR Nazirlər Kabinetinin qərarlarına zidd olmamalıdır. AR ƏƏSMN-in qərarları, təlimatları və izahatları, əmək sahəsində ictimai münasibətləri tənzim edən AR Əmək Məcəlləsinin və AR Nazirlər Kabinetinin aktlarının düzgün və eyni qaydada tətbiq olunmasını təmin etmək məqsədi ilə qəbul edilir.

Bu orqanın qəbul etmiş olduğu normativ aktlar əmək hüququnun mənbələri içərisində öz çəkisinə görə üstünlük təşkil edir. Qeyd etmək lazımdır ki, AR Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi respublika vətəndaşlarının məşğulluğu və sosial müdafiəsi sahəsində geniş səlahiyyətlərə malikdir. Bu orqan əmək, məşğulluq, əhalinin sosial müdafiəsi, pensiya və müavinət təminatı, sosial əməkdaşlıq əsasında əmək münasibətlərinin inkişafı, əmək münasibətlərinin qarşısının alınması və həll edilməsi, əməyin mühafizəsi, kadr hazırlığı və təkmilləşdirilməsi sahələrində vahid dövlət siyasətini işləyib hazırlayır və həyata keçirir. AR ƏƏSMN onun səlahiyyətinə aid olan məsələlər üzrə qərarlar qəbul edir və qüvvədə olan əmək qanunvericiliyinin tətbiqi haqqında müvafiq izahatlar verir. Buna misal olaraq AR ƏM-in 2001-ci il 29 iyul tarixli 9-1 sayılı qərarı ilə təsdiq edilmiş “Gecə vaxtı yerinə yetirilən iş və çoxnövbəli iş rejiminə görə əmək haqqının ödənilməsi barədə” İzahatı, AR ƏƏSMN kollegiyasının 2004-cü il 27 aprel tarixli 4-1 №-li qərarı ilə təsdiq edilmiş “AR Nazirlər Kabinetinin 2003-cü il 9 yanvar tarixli 3 №-li qərarı ilə təsdiq edilmiş “İstehsalat qəzası və yaxud peşə xəstəliyi nəticəsində sağlamlığı pozulmuş işçiyə və ya bu səbəbdən həlak olmuş işçinin ailə üzvlərinə ödənclərin verilməsi Qaydaları, şərtləri və məbləğinin” müvafiq bəndlərinin tətbiqinə dair İzahatı və s. göstərmək olar.

Onu da göstərmək lazımdır ki, AR ƏƏSMN ayrı-ayrı hallarda işə qərar və izahatları AHİK, Azərbaycan Respublikası Dövlət Sosial Müdafiə Fondu, Azərbaycan Respublikası Maliyyə Nazirliyi və s. orqanlarla birgə, yaxud onların razılığı ilə qəbul edir.

Yerli özünüidarə orqanları müəyyən olunmuş qaydada əmək hüququ normalarını təsbit edən bəzi aktları, o cümlədən məşğulluq və işdüzlətmə orqanlarının (mərkəzlərinin) fəaliyyətini tənzimləyən və ya ticarət, xidmət sahəsi, nəqliyyat təşkilatlarının iş rejimini müəyyən edən aktları və onların ərazisi daxilində qüvvədə olan digər aktları qəbul etmək hüququna malikdir.

Yerli özünüidarə orqanının qəbul etdiyi aktın icrası onun ərazisində yaşayan vətəndaşlar və onun ərazisində yerləşən hüquqi şəxslər üçün məcburidir.

Əmək bazarı şəraitində sosial tərəfdaşlığın inkişafı ilə əlaqədar olaraq əmək hüququnun yeni mənbələri geniş yayılmışdır. Bu kollektiv sazişlərdir. Münasibətlərin tənzimlənməsi sa-

həsindən asılı olaraq Baş kollektiv saziş, sahə (tarif) kollektiv sazişi və ərazi (rayon) kollektiv sazişi bağlanılır. Bu sazişlər üçtərəfli sazişlər olub, müvafiq icra hakimiyyəti orqanı, həmkarlar ittifaqları birlikləri və işəgötürənlərin nümayəndəli orqanları (birlikləri) arasında bağlanılır.

İşəgötürənin öz səlahiyyəti çərçivəsində qəbul etdiyi lokal normativ aktlar (kollektiv müqavilə, müəssisədaxili intizam qaydaları və s.) əmək hüququnun spesifik mənbəyidir. Bu aktlar konkret müəssisə, idarə, təşkilat daxilində qüvvədədir. Onlar, adətən müəyyən müddət üçün qəbul edilir. Lokal normativ hüquqi aktlar konkret istehsal şəraitinə, müəssisənin iqtisadi vəziyyəti nəzərə alınmaqla onun xarakterinə və profilinə aid ümumi normalara təsbit edir. Bu aktlar qanunlarla və digər qanunqüvvəli normativ hüquqi aktlarla müqayisədə işçilərin vəziyyətini pisləşdirməməlidir. Belə akt həmin təşkilatın bütün işçilərinə, yaxud aktın özündə bilavasitə göstərilmiş işçilərin ayrı-ayrı kateqoriyalarına şamil olunur.

Azərbaycan Respublikası Ali Məhkəməsinin aktları əmək hüququnun mənbəyi hesab edilə bilməz. Çünki, bu hər şeydən əvvəl, hakimiyyətin bölünməsi prinsipinə və qanunun aliliyinə tamamilə ziddir. Məhkəmələrin fəaliyyəti hüquq yaratmaq deyil, hüquq (norma) tətbiq etməkdən ibarətdir. Onun qəbul etdiyi akt heç bir hüquq norması yaratmadığı, dəyişdirmədiyi və xitam etmədiyi üçün əmək hüququnun mənbəyi hesab edilmir. Azərbaycan Respublikasının Ali Məhkəməsi konkret işlər üzrə məhkəmə təcrübəsini öyrənir və ümumiləşdirərək qərarlar qəbul edir ki, bunlar da tövsiyə xarakteri daşıyır. AR Ali Məhkəməsinin qəbul etdiyi bu aktlar qanunvericilikdəki boşluğu doldurur və qərarların qanuna uyğun qəbul edilməsini təmin edir. AR Ali Məhkəməsi məhkəmə təcrübəsini ümumiləşdirərək qüvvədə olan qanunvericiliyə əlavələr və dəyişikliklər edilməsi qənaətinə gələrsə, onda Azərbaycan Respublika Konstitusiyasının 96-cı maddəsinə əsasən ona verilmiş qanunvericilik təşəbbüsü hüququndan istifadə edərək müvafiq təqdimatla Azərbaycan Respublikası Milli Məclisinə müraciət edir.

Azərbaycan Respublikası Ali Məhkəməsi Plenumunun “Əmək müqaviləsinin bağlanmasını, dəyişdirilməsini və xitamını nizama salan əmək qanunvericiliyinin tətbiqinin məhkəmə təcrübəsi haqqında” 1993-cü il 23 dekabr 5 sayılı qərarı ilə bir sıra mühüm rəhbər izahatlar verilmişdir. Bu izahatlar onu tətbiq edən orqanlar və vəzifəli şəxslər üçün məcburidir.

Azərbaycan Respublikası Konstitusiyaya Məhkəməsinin aktları da əmək hüququnun mənbəyi hesab olunmur. AR Konstitusiyaya Məhkəməsinin qərarları hüquqtətbiqedici fəaliyyətdə mühüm rol oynayır.

AR-nın Konstitusiyaya məhkəməsi hər hansı normativ aktı və yaxud onun ayrı-ayrı müddəalarını Konstitusiyaya zidd hesab etdikdə onları qüvvədən düşmüş hesab edir. AR Konstitusiyaya Məhkəməsinin qərarı qətidir, heç bir orqan və ya vəzifəli şəxs tərəfindən ləğv edilə, dəyişdirilə və yaxud rəsmi təfsir oluna bilməz.

2.3. Əmək hüququnun vahidliyi və diferensiasiyası

Əmək hüququ normaları vasitəsilə ictimai münasibətlərin hüquqi tənzimlənməsinin özünəməxsus spesifikliyi ictimai əmək münasibətlərini tənzim edən normaların ikili xarakter daşımasındadır. Bir tərəfdən əməyin tətbiqi sferasında bütün işçilər üçün vahidliyi təmin edən və ümumi müddəaları özündə təsbit edən ümumi xarakterli normalar, digər tərəfdən isə işçilərin müxtəlif kateqoriyalarının əməyinin xüsusiyyətlərini nəzərə alan normalar mövcuddur. Göstərmək lazımdır ki, digər hüquq sahələrindən fərqli olaraq əmək hüququ özündə əməyin hüquqi tənzimlənməsinin vahidliyinin və diferensiasiyasının uzlaşmasını əks etdirir.

Əmək münasibətlərini tənzim edən əmək hüququ normaları iki qrupa bölünür:

- 1) bütün işçilərə şamil edilən ümumi normalar;
- 2) ayrı-ayrı kateqoriya işçilərə (yaşı 18-dən az olanlara, qadınlara, əlillərə, zərərli və ağır əmək şəraitində işləyən şəxslərə, xüsusi təbii-coğrafi və geoloji şəraiti olan rayonlarda işləyənlərə və s.) tətbiq edilən xüsusi normalar.

Ümumi və xüsusi normaların uyğunluğunda əmək hüququnun vahidliyi və diferensiasiyası ifadə olunur. Vahidlik ümumi normalarda, diferensiasiya isə xüsusi normalarda özünü göstərir. Ümumi normalar bütün işəgötürənlər üçün məcburidir və qüvvədə olan qanunvericiliklə uyğunlaşdırılır.

ciliklə müqayisədə ancaq işçinin xeyrinə dəyişdirilə bilər. Xüsusi normalar ümumi normaları konkretləşdirir, onları tamamlayır, bəzi hallarda isə ümumi normalar əsasında müəyyən edilir. Əmək münasibətlərinin tənzimlənməsində müqavilə əsaslarının genişlənməsi ilə əlaqədar olaraq, sosial əməkdaşlıq aktlarında - bütün səviyyələrdə bağlanan sazişlərdə, kollektiv müqavilələrdə, o cümlədən lokal normativ hüquqi aktlarda xüsusi normaların çəkisi, demək olar ki, xeyli artmışdır.

Diferensiasiya ayrı-ayrı kateqoriya işçilərin iş qəbulu və işdən çıxarılmasının; iş vaxtı və istirahət vaxtının müəyyən edilməsinin; əməyin ödənilməsində güzəşt və üstünlüklərin, intizam və maddi məsuliyyətin gücləndirilməsinin xüsusiyyətlərinin müəyyən edilməsində özünü göstərir.

Diferensiasiya - ya güzəştlər, ya da məhdudiyyətlərdə özünü göstərir.

Diferensiasiyanın meyarları haqqında məsələ xüsusilə əhəmiyyətlidir.

Prof.O.V.Smirnov Rusiya əmək hüququ normalarında əmək şəraitinin diferensiasiyasının üç istiqamətini ayırır:

- 1) istehsalın xarakteri və xüsusiyyəti (sahəvi diferensiasiya);
- 2) işçilərin yaş, ixtisas və digər xüsusiyyətləri (subyekt diferensiasiyası);
- 3) birgə əməyin tətbiq olunduğu müəssisənin yerləşdiyi yer (ərazi diferensiasiyası).¹

Əmək hüququnda diferensiasiya müxtəlif əsaslara görə aparıla bilər. İlk növbədə bu diferensiasiyanın əsasını təşkil edən hallara görə onları iki əsas qrupa ayırmaq olar; obyektiv (yəni işçinin şəxsi keyfiyyətlərindən asılı olmayaraq) və subyektiv, yəni işçinin özünün şəxsi keyfiyyətləri ilə əlaqədar olan (məsələn, cinsi, yaşı, əlilliyi və s.) hallara görə diferensiasiya aparılır.

Birinci qrupa daxil olan hallara görə, bir qayda olaraq, əməyin ödənilməsi, iş vaxtının və istirahət vaxtının tənzimlənməsi sahələrində müxtəlif güzəştlər və imtiyazlar verilir. Bununla bərabər qanunverici əmək intizamına, əməyin mühafizəsi və təhlükəsizlik texnikasına qarşı yüksək tələblər müəyyənləşdirir.

Əməyin hüquqi tənzimlənməsindəki diferensiasiyaya təsir göstərən subyektiv hallara işçinin yaşı, cinsi və sağlamlığının vəziyyəti aiddir.

Belə ki, iş qəbul, əməyin ödənilməsi, iş vaxtı və istirahət vaxtı, habelə əməyin mühafizəsi bir sıra xüsusi şərtlərlə müəyyən olmuşdur. AR ƏM-in otuz yeddinci fəslə "Qadınların əmək hüququ və onun həyata keçirilməsində təminatları"na, otuz səkkizinci fəslə "Yaşı 18-dən az olan işçilərin əməyindən istifadənin xüsusiyyətləri"nə, otuz doqquzuncu fəslə "Kənd təsərrüfatı müəssisələrində işçilərin əmək münasibətlərinin tənzimlənməsi xüsusiyyətləri"nə həsr edilmişdir. Göstərilən kateqoriyalardan olan işçilərin yaşını, cinsini və s. nəzərə alaraq onların əməyinin tənzimlənməsinə AR ƏM-də xüsusi fəsilər ayrılmışdır.

Əmək hüququnda diferensiasiyayı əmək münasibətlərində ayrı-seçkilikdən də fərqləndirmək lazımdır. AR ƏM-in 16-cı maddəsinə əsasən, əmək münasibətlərində vətəndaşlığına, cinsinə, irqinə, dininə, milliyyətinə, dilinə, yaşayış yerinə, əmlak vəziyyətinə, ictimai-sosial mənsəyinə, yaşına, ailə vəziyyətinə, əqidəsinə, siyasi baxışlarına, həmkarlar ittifaqlarına və ya başqa ictimai birliklərə mənsubiyyətinə, qulluq mövqeyinə, həmcinin işçinin işgüzar keyfiyyətləri, peşəkarlıq səriştəsi, əməyinin nəticələri ilə bağlı olmayan digər amillərə görə işçilər arasında hər hansı ayrı-seçkiliyə yol verilməsi, həmin amillər zəminində bilavasitə və ya dolayısi ilə imtiyazların və güzəştlərin müəyyən edilməsi, habelə hüquqların məhdudlaşdırılması qəti qadağandır.

Qadınlara, əlillərə, yaşı 18-dən az olan və sosial müdafiəyə ehtiyacı olan digər şəxslərə əmək münasibətlərində güzəştlərin, imtiyazların və əlavə təminatların müəyyən edilməsi ayrı-seçkilik hesab edilmir.

İşçinin yaşına, təhsil səviyyəsinə, sağlamlığına münasibətdə tələblər qanunvericiliklə müəyyən olunur. Belə ki, məsələn, AR ƏM-in 241-ci maddəsinin 1-ci bəndi əmək şəraiti ağır, zərərli olan iş yerlərində, habelə yeraltı tunellərdə, saxtalarda və digər yeraltı işlərdə qadın əməyinin tətbiqini qadağan edir. AR ƏM-in 250-ci maddəsi yaşı 18-dən az olan şəxslərin əməyinin tətbiqinin qadağan olunduğu iş yerlərini sadalayır. Bütün bunlar həmin kate-

¹ Трудовое право: Учебник /Под ред. О.В.Смирнова. М., 1996, с.29

qoriya işçilərə dövlətin xüsusi qayğısı ilə şərtlənir.

Əmək hüququnda diferensiasiya əmək hüquqlarının müxtəlif səviyyələrində ifadə olunur. Həm də belə diferensiasiya yalnız ümumi səviyyənin aşağı salınmasından yox, onun yüksəldilməsindən ibarət ola bilər. Ümumi səviyyədən kənara çıxma ancaq yüksəlmə istiqamətində ola bilər. AR-nın əmək qanunvericiliyində “mənfi diferensiasiyaya” yol verilmir.

Əmək hüququnun vahidliyi və diferensiasiyası əmək qanunvericiliyinin ümumi və xüsusi qanunvericiliyə bölünməsinə şərtləndirir. Ümumi qanunvericiliyə bütün işçilərə tətbiq olunan normalar, xüsusi qanunvericiliyə isə ayrı-ayrı kateqoriya işçilərə tətbiq edilən normalar daxildir.

2.4. Əmək hüququ sahəsindəki normativ aktların zamana, məkana və subyektlərə görə qüvvəsi

Əmək hüququ sahəsindəki normativ aktların düzgün tətbiq edilməsi üçün ilk növbədə onun zamana görə qüvvəsini bilmək olduqca vacib və zəruridir. Deməli, burada əsas diqqət normativ aktların zamana görə qüvvəsini müəyyən edən qaydalara yönəldilməlidir. Bu qaydalarda müəyyən olunur ki, normativ akt nə vaxt qəbul olunub, nə vaxt qüvvəyə minir və nə vaxtadək qüvvədə olacaqdır. Bütün bu suallara ətraflı cavab vermək üçün “Normativ hüquqi aktlar haqqında” AR-nın 1999-cu il 26 noyabr tarixli Qanunun 41-45-ci maddələrini rəhbər tutmaq lazımdır. Normativ hüquqi akt, onun özündə ayrı hal nəzərdə tutulmamışdırsa, müddətsiz qüvvədə olur. Akt bütövlükdə, yaxud onun bir hissəsi müvəqqəti qüvvədə ola bilər. Bu halda aktda onun və ya onun müvafiq hissəsinin qüvvədə olma müddəti göstərilir. Göstərilən müddət qurtaran kimi akt, yaxud onun müvafiq hissəsi əlavə elan olmadan qüvvədən düşür. Göstərilən müddət qurtaranadək aktı qəbul etmiş orqan aktın qüvvədə olma müddətinin artırılması və ya ona müddətsiz xarakter verilməsi haqqında qərar qəbul edə bilər.

Azərbaycan Respublikası Qanunları, Azərbaycan Respublikası Prezidentinin fərmanları və AR Nazirlər Kabinetinin qərarları, onların özündə başqa müddət nəzərdə tutulmamışdırsa, dərc edildiyi gündən qüvvəyə minir.

“AR Əmək Məcəlləsinin təsdiq edilməsi, qüvvəyə minməsi və bununla bağlı hüquqi tənzimləmə məsələləri haqqında” AR-nın 1999-cu il 1 fevral tarixli Qanununun 2-ci maddəsində göstərilir ki, AR-nın Əmək Məcəlləsi 1999-cu il iyulun 1-dən qüvvəyə minir. Deməli, AR ƏM 1999-cu ilin iyulun 1-dən sonra yaranmış əmək münasibətlərinə şamil olunacaqdır. Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin “İstehsalatda baş verən bədbəxt hadisələrin təhqiqi və uçota alınması Qaydalarının təsdiq edilməsi haqqında” 2000-ci il 28 fevral tarixli 27 №-li qərarında göstərilir ki, bu qərar 1999-cu il iyul ayının 1-dən qüvvəyə minir.

AR Nazirlər Kabinetinin “AR-da işçilərin attestasiyasının keçirilməsi qaydalarının təsdiq edilməsi barədə” 2001-ci il 23 may tarixli 97 №-li qərarında göstərilir ki, bu qərar imzalandığı gündən qüvvəyə minir.

“Normativ hüquqi aktlar haqqında” AR Qanununun 44-cü maddəsinə əsasən, normativ hüquqi akt (onun hissəsi) aşağıdakı hallarda öz qüvvəsini itirir: a) müvəqqəti aktın (aktın hissəsinin) müddəti başa çatdıqda; b) əvvəllər qəbul edilmiş aktın müddəaları yeni qəbul edilmiş akta zidd olduqda; c) əvvəllər qəbul edilmiş aktın müddəaları AR-nın tərəfdar çıxdığı beynəlxalq müqaviləyə zidd olduqda; ç) AR Konstitusiyasının 130-cu maddəsinin III hissəsinin 1-3, 6, 8-ci bəndlərində nəzərdə tutulmuş hallarla əlaqədar AR Konstitusiyaya Məhkəməsinin qərarı qəbul edildikdə; d) aktı qəbul etmiş və ya qanunla müəyyən edilmiş qaydada bu səlahiyyətləri almış orqan tərəfindən qüvvədən düşməsi və yaxud dayandırılması barədə qərar qəbul edildikdə.

Normativ hüquqi akt onu qəbul etmiş orqanın aktı və ya bunun üçün qanunvericiliklə müvəkkil edilmiş orqanın aktı ilə qüvvədən düşmüş hesab edilir.

Normativ hüquqi aktın məkana görə qüvvəsi onun aid edildiyi əraziyə görə müəyyən edilir.

Azərbaycan Respublikasının 12 noyabr 1995-ci il Konstitusiyasının 11-ci maddəsində deyilir ki, Azərbaycan Respublikasının daxili suları, Xəzər dənizinin (gölünün) Azərbaycan Respublikasına mənsub olan bölməsi, Azərbaycan Respublikasının üzərindəki hava fəzası

Azərbaycan Respublikası ərazisinin tərkib hissəsidir. “Normativ hüquqi aktlar haqqında” AR Qanununun 45.1-ci maddəsinə görə normativ hüquqi aktlar müvafiq olaraq AR-nın bütün ərazisində və ya inzibati ərazi vahidinin ərazisində qüvvədə olur.

Normativ hüquqi aktlar bir qayda olaraq, bu aktları qəbul etmiş orqanın aidiyyatında olan ərazidə hüquqi qüvvəyə malikdir. Belə ki, Azərbaycan Respublikasının Qanunları, Azərbaycan Respublikası Prezidentinin fərmanı və sərəncamları, Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin qərar və sərəncamları Azərbaycan Respublikasının bütün ərazisində hüquqi qüvvəyə malikdir. AR ƏM-in 4-cü maddəsinə əsasən, bu məcəllə qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada AR-nın müvafiq hakimiyyət orqanlarının, fiziki və hüquqi şəxslərin təsis etdikləri mülkiyyət və təşkilati-hüquqi formasından asılı olmayaraq respublikanın ərazisində yerləşən bütün müəssisələrdə, idarələrdə, təşkilatlarda, eləcə də müəssisə yaradılma-dan işçilərlə əmək müqaviləsi bağlanmış iş yerlərində, həmçinin onun hüdudlarından kə-narda fəaliyyət göstərən AR-nın səfirliklərində, konsulluqlarında, beynəlxalq sularda, AR-nın bayrağı altında üzən gəmilərdə, şelf qurğularında və digər iş yerlərində tətbiq edilir.

AR-nın ƏM-in 5-ci maddəsinə əsasən, AR-nın xarici dövlətlərlə, beynəlxalq təşkilatlarla bağladığı müqavilələrində başqa hal nəzərdə tutulmayıbsa, bu məcəllə müvafiq xarici döv-lətlərin, onların fiziki və hüquqi şəxslərinin, beynəlxalq təşkilatların, eləcə də vətəndaşlığı ol-mayan şəxslərin AR-da təsis etdikləri və qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş qaydada dövlət qeydiyyatına alınıb fəaliyyət göstərən iş yerlərində heç bir şərt qoyulmadan tətbiq edilir. Bunlardan fərqli olaraq lokal normativ hüquqi aktlar isə onu qəbul etmiş konkret müəssisə-nin, idarənin, təşkilatın ərazisində hüquqi qüvvəyə malikdir.

Normativ hüquqi akt, qüvvədə olduğu müvafiq ərazidə işləyən bütün şəxslərə şamil edilir. Əmək sahəsində respublikamızın qəbul etdiyi bütün qanunlar, demək olar ki, Azərbaycan Respublikasının ərazisində fəaliyyət göstərən müəssisə, idarə, təşkilatların bütün işçilərinə şamil edilir.

AR-si dövlət qulluqçularına, habelə prokurorluq, polis və digər hüquq mühafizə orqanla-rının qulluqçularına onların hüquqi statusunu tənzimləyən normativ hüquqi aktlarla müəy-yən olunmuş xüsusiyyətlər nəzərə alınmaqla şamil edilir.

Yuxarıda 3-cü paraqrafda qeyd etmişdik ki, digər milli hüquq sahələrindən fərqli olaraq, əmək hüququ üçün vahidliyin və diferensiasianın uzlaşdırılması xarakterikdir. Yəni işçilə-rin əməyini tənzim edən ümumi və xüsusi əmək hüququ normaları mövcuddur. Xüsusi nor-malar (onların təsbit edildiyi normativ aktlar) isə işçilərin ayrı-ayrı kateqoriyalarına şamil edilir.

Məsələn, AR Prezidentinin “Alimlik dərəcələrinə görə vəzifə maaşlarına əlavələrin artırıl-ması haqqında” 2004-cü il 16 aprel tarixli 184 №-li sərəncamına əsasən, Azərbaycan Milli Elmlər Akademiyası sistemində, elmi-tədqiqat və təhsil müəssisələrində, habelə digər sahə-lərdə çalışan işçilərin elmlər doktoru və elmlər namizədi dərəcələrinə görə Vahid Tarif Cədvəli üzrə vəzifə maaşlarına müəyyən edilmiş əlavələrin məbləği 2004-cü il iyulun 1-dən 5 dəfə artırılmışdır. Bu sərəncam bütün işçilərə deyil, yalnız yuxarıda qeyd olunan kateqoriyadan olan işçilərə şamil edilir.

