

3-cü mövzu: Əmək hüququnun funksiyaları və prinsipləri

Plan

1. Əmək hüququnun funksiyalarının anlayışı və növləri
2. Əmək hüququnun prinsiplərinin anlayışı
3. Əmək hüququnun əsas prinsiplərinin məzmunu

TÖVSIYƏ OLUNAN ƏDƏBİYYAT

a) azərbaycan dilində

1. Dadaşov Z.N. Əmək hüququnda əməyin azadlığı prinsipi və onun məzmunu / Bakı Universitetinin xəbərləri. Sosial-siyasi elmlər seriyası. 2004, № 1-2, s.42-49
2. Dadaşov Z.N. Əmək hüququnda əməyin azadlığı prinsipinin ümumi xarakteristikası / Keçid dövründə Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi-məqalələr məcmuəsi. 10-cu buraxılış. Bakı, Səda, 2004, s.128-141
3. Əliyev M.N. Müasir dövrdə əmək hüququ prinsiplərinin bəzi məsələləri haqqında / Keçid dövründə Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi məqalələr məcmuəsi. 3-cü buraxılış. Bakı: Diasb, 2002, s.14-22
4. Həsənlı A. Əmək hüququnda prinsiplərin anlayışı və əhəmiyyəti / Keçid dövründə Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi-məqalələr məcmuəsi. 15-ci buraxılış, Bakı, 2006, s.147-152
5. Həsənlı A. Əmək hüququnun prinsiplərinin sistemi / Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi-məqalələr məcmuəsi. 16-cı buraxılış, Bakı, 2006, s.158-165

b) rus dilində

1. Бабицкий А.М. Принцип свободы трудового договора в советском трудовом праве //Правоведение,1989, № 1, с.
2. Бугров Л.Ю. Принципы “не права” в области действия советского трудового законодательства //Советское государство и право, 1991, № 12, с. 54-60
3. Бугров Л.Ю. Проблемы свободы труда в трудовом праве России. Пермь, 1992
4. Лебедев В.М. Воспитательная функция советского трудового права. М.: Юрид. лит., 1981
5. Лившиц Р.З., Никитинский В.И. Принципы советского трудового права //Советское государство и право, 1974, № 8, с. 31-39
6. Маврин С.П. Принципы трудового права в условиях рыночной экономики //Правоведение, 1992, №2, с.53-57

7. Пискунова Н.И. Принцип социальной справедливости в сфере правового регулирования труда //Правоведение, 1989, № 6, с.26-33
8. Сафонов В.А. О некоторых принципах регулирования трудовых отношений //Государство и право, 1996, № 7, с.82-88
9. Смирнов О.В. Основные принципы советского трудового права. М.: Юрид. лит., 1977
10. Дмитриева И.К. Принципы российского трудового права. М., 2004
11. Никифорова Н.Н. Социальная функция трудового права // Правоведения, 1983, № 3, с.74-78

3.1. Əmək hüququnun funksiyalarının anlayışı və növləri

Əmək hüququ ədəbiyyatında əmək hüququnun funksiyaları haqqında məsələ ilk dəfə prof. N.Q. Aleksandrov tərəfindən irəli sürülmüşdür. Hər şeydən əvvəl qeyd etmək lazımdır ki, bu məsələ həm sırf nəzəri, həm də mühüm praktiki əhəmiyyətə malikdir.

İlk baxışdan bizi belə bir sual maraqlandırır. Görəsən, əmək hüququ üçün hansı funksiyalar xarakterikdir? Bu suala tam və ətraflı cavab verməzdən əvvəl funksiyaların aşkar edilməsində əldə rəhbər tutulan meyarların müəyyən edilməsi olduqca vacibdir. Bu cür meyarlar isə ümumi hüquq nəzəriyyəsində ətraflı işlənmişdir.

“Hüququn funksiyası” dedikdə insanların iradəsinə, onların davranışına, ictimai münasibətlərə hüquqi təsir istiqamətləri başa düşülür. Hüquqi təsir istiqaməti hüquq qarşısında duran vəzifələrlə müəyyən edilir.

Bir sıra hüquq sahələrinin o cümlədən əmək hüququnun vəzifələri qanunvericiliklə müəyyən edilir. Əmək hüququnun funksiyaları qanunvericiliklə müəyyən olunmuş vəzifələrə uyğun və onlarla bilavasitə əlaqədar olmalıdır. Əmək hüququnun məqsədləri, vəzifələri, rolu və funksiyaları bir-biri ilə qarşılıqlı əlaqədədir. Onların hamısı cəmiyyətin, dövlətin, eləcə də işçilərlə işəgötürənlərin maraqlarını əks etdirir. Əmək hüququnun vəzifələri – cəmiyyətin sosial vəzifələrinin bir növüdür. Bu vəzifələr, hər şeydən əvvəl, əməyin hüquqi tənzimlənməsinə və həyata keçirilməsinə yönəlmişdir.

Əmək hüququnun funksiyaları dedikdə onun normalarının hüquqi tənzimləmə predmetini təşkil edən ictimai münasibətlərə təsirin əsas istiqamətləri başa düşülür. Əmək hüququnun funksiyalarında onun mahiyyəti ifadə olunur.

Digər hüquq sahələrində olduğu kimi, əmək hüququna da həm tənzimləyici, həm də mühafizəedici funksiyalar xasdır. Çünki əmək hüquq normaları əmək münasibətlərini və bilavasitə onlarla sıx bağlı olan digər ictimai münasibətləri tənzimləməli, eləcə də bu münasibətlər sahəsində hüquq qaydalarının mühafizəsinə kömək göstərməlidir.

Əmək hüququ tərəfindən tənzimləyici funksiyanın həyata keçirilməsinin daha xarakterik hüquqi vasitələri aşağıdakılardır:

- əmək qanunvericiliyi normaları ilə fiziki şəxslərin hüquq subyektliliyinin müəyyən edilməsi;
- işçinin hüquqi statusunun təsbit edilməsi;
- işəgötürənin hüquqi statusunun müəyyən edilməsi;
- əmək hüquq münasibətlərini yaradan, dəyişdirən və ya xitam edən hüquqi faktların müəyyən edilməsi;
- əmək hüququnun predmetini təşkil edən münasibətlərin hüquqi rejiminin təsbit edilməsi.

Yuxarıda göstərilənlər əmək hüququnun tənzimləyici funksiyasını ümumilikdə müəyyən etməyə imkan verir.

Əmək hüququnun mühafizəedici funksiyası, adından göründüyü kimi, hüquqi məsuliyyətin həyata keçirilməsində, yəni təqsirli, hüquqazidd hərəkətlər edən şəxslərə əmək hüququ normalarının sanksiyalarının tətbiqində ifadə olunur.

Əmək hüququnun mühafizəedici funksiyasının xüsusiyyətləri ondadır ki, o, əvvəla, əmək hüququnu əmək prosesində insanların davranışına təsirin xüsusi üsulu kimi xarakterizə

edir. Bu üsul insanların iradəsinə tək cəzalandırmaq hədəsi ilə deyil, həm də hüquqi məsuliyyətin həyata keçirilməsilə təsir göstərir. İkincisi, məsələn, cinayət və ya inzibati hüquqdan fərqli olaraq bu funksiya dövlət orqanı tərəfindən deyil, əmək hüquq münasibətlərində işçiyə əks qütbədə duran işəgötürən tərəfindən həyata keçirilir.

Üçüncüsü, əksər hallarda əmək hüququ normalarının sanksiyaları hər hansı bir qadağanın pozulmasına görə deyil, əmək münasibətləri iştirakçıları üzərinə qoyulmuş öhdəliklərin yerinə yetirilməməsi və ya lazımınca yerinə yetirilməməsinə görə tətbiq olunur.

Beləliklə, əmək hüququnun mühafizəedici funksiyası əmək hüququnun özünün və əmək münasibətləri sahəsində hüquq qaydasının qorunmasından daha çox əmək münasibətləri iştirakçılarının hüquqlarının həyata keçirilməsinin təmininə yönəldilib. Bu, əmək münasibətləri iştirakçılarının öz kontragentləri qarşısındakı öhdəliklərini yerinə yetirməyə məcbur edilməsi yolu ilə təmin edilir.

Əmək hüququnun mühafizəedici funksiyası əsas etibarilə işçilərin əsas əmək hüquqlarının qanunvericilikdə təsbiti və onların qorunmasına dövlət nəzarətinin bərqərar olması yolu ilə həyata keçirilir. Məsələn, işçinin AR Konstitusiyasının 35-ci maddəsində təsbit edilmiş əsas əmək hüquqlarına hər kəsin təhlükəsiz və sağlam şəraitdə işləmək, heç bir ayrışdırıcılıq qoyulmadan öz işinə görə dövlətin müəyyənləşdirdiyi minimum əmək haqqı miqdarından az olmayan haqq almaq hüququ da aiddir.

Ümumilikdə, əmək hüququnun, xüsusilə də əmək qanunvericiliyinin mühafizəedici funksiyasının ümumi yönümü işçinin hər hansı bir işəgötürən tərəfindən həddən artıq istismar olunmaqdan mühafizəsindən ibarətdir. Bu məsələ işçinin hüquqlarının qanunvericilik səviyyəsində təsbiti yolu ilə həll edilir. Dövlət bununla da işəgötürənlərdən hər bir işçi üçün əmək münasibətləri sahəsində onların sosial-iqtisadi hüquqlarının minimum təminatlarını təmin etməyi tələb edir. Həmin təminatların gözlənilməsinə nəzarət edərkən dövlət eyni zamanda işçilərin hüquqlarını və qanuni mənafelərini qoruyur və mühafizə edir.

Deməli, əmək hüququ üçün iki ümumi funksiya (tənzimləyici və mühafizəedici) və xüsusi funksiya tərbiyəvi (ideoloji) funksiya – iqtisadi (istehsal), sosial (müdafiə) funksiyalar xarakterikdir.

Tərbiyəvi (ideoloji) funksiya. Ölkəmizdə əmək hüququ uzun müddət ərzində həqiqətən də siyasi funksiya yerinə yetirmişdir. Qeyd etmək lazımdır ki, bu hal dövlətin mövcud olmuş ictimai-iqtisadi modeli nöqtəyi-nəzərindən tamamilə məntiqli idi. Məlumdur ki, SSRİ-nin xalq təsərrüfatının idarəetmə sistemi iqtisadiyyatda partiya-dövlət rəhbərliyi prinsipləri üzrə fəaliyyət göstərirdi, əməyin özü isə sovet vətəndaşının mühüm konstitusion vəzifəsi sayılırdı. Belə şəraitdə əmək hüququ siyasi funksiya daşımağa bilməzdi.

Cəmiyyətdə baş verən dəyişikliklər istehsalatın və əməyin idarəçiliyi sisteminin faktiki olaraq partiyasızlaşdırılmasına gətirib çıxardı. İndi bu sahə hər hansı bir rəsmi partiya ideologiyasının təsiri olmadan fəaliyyət göstərir. Fikrimizcə, gələcəkdə də bu belə olmalıdır: əmək münasibətlərinin fəaliyyəti və inkişafı yalnız istehsalat iştirakçıları arasında sosial-iqtisadi maraqları ilə şərtlənməlidir. Əlbəttə, bu deyilənlər əmək hüququnun artıq hansısa ideoloji funksiya yerinə yetirmədiyini bildirmir. Rəsmi partiya-dövlət ideologiyasının daşıyıcısı olmasa da, o, eyni zamanda ictimai əmək prosesinin iştirakçıları arasında şüuruna tərbiyəvi (ideoloji) təsir göstərmə funksiyasını yerinə yetirən ideoloji (yəni qeyri-maddi) hadisə olaraq qalmaqdadır. Lakin bu mənada əmək hüququnun fəaliyyəti hüququn digər sahələrinin fəaliyyətindən az fərqlənir ki, bu da əmək hüququnun spesifik, yalnız ona xas olan tərbiyəvi, yaxud ideoloji funksiya yerinə yetirdiyindən danışmağa imkan vermir.

Əmək hüququnun bu funksiyası üç istiqamətdə həyata keçirilir:

- 1) əmək hüququ normalarında olan qadağan və icazələrlə ictimai-əmək münasibətləri iştirakçıları arasında şüuruna bilavasitə ideoloji təsir yolu ilə;
- 2) qarşılıqlı hüquq və vəzifə verməklə əmək və onunla sıx bağlı olan münasibətlərin iştirakçıları arasında hüquq münasibətləri subyektləri mövqeyinə qoymaq yolu ilə;
- 3) əmək qanunvericiliyini pozmaqda təqsirli olan şəxslərin intizam və maddi məsuliyyətə cəlb edilməsi yolu ilə .

Ümumiyyətlə, əmək hüququ öz tərbiyə funksiyasını elə yerinə yetirməlidir ki, onda göstərilən davranış qaydaları insanın cəmiyyətdə davranışına müsbət təsir göstərsin və işçi ilə

yanaşı, həm də işəgötürəni tərbiyələndirsin.

İqtisadi (istehsal) funksiyası. Əmək hüququnun yerinə yetirdiyi əsas funksiyalardan biri də iqtisadi (istehsal) funksiyasıdır. Bu gün əmək hüququnun iqtisadi funksiyasının ideal şəkildə həyata keçirilməsindən söhbət gedə bilməz. Lakin ən azı iki səbəbdən iqtisadi funksiyanı əmək hüququnun müstəqil funksiyası kimi ayırmaq lazımdır. Birincisi, dövlət əmək münasibətləri sahəsində qanun yaradıcılığını həyata keçirərkən öz hərəkətlərinin iqtisadi nəticələrini qabaqcadan görməli və “ziyan vurmama” prinsipini əldə rəhbər tutmalıdır. İkincisi, əmək hüququ ictimai istehsalın bütün iştirakçılarının maraqlarını nəzərə almaqla inkişaf etməlidir. Bu o deməkdir ki, əmək hüququ qoruyucu və sosial funksiyaları həyata keçirərkən işəgötürənin iqtisadi maraqlarına ziyan vurmamalıdır.

Əmək hüququnun iqtisadi (istehsal) funksiyası onun əmək bazarının səmərəli fəaliyyətinin təmin olunması, əməyin və işəgötürənlərin istehsalın rəqabət qabiliyyətinin yüksəldilməsi maraqlarının reallaşdırılması ilə əlaqədar olan münasibətlər qrupuna, o cümlədən əməyin məhsuldarlığının artırılması, onun kəmiyyətinin və keyfiyyətinin, intensivliyinin yüksəldilməsi, intizamın möhkəmləndirilməsi və s. hesabına alınan öz mənfəətinin maksimum həddə çatmasında təcəssüm olunan təsirdə ifadə olunur.

Sosial (müdafiə) funksiya. İdeoloji (tərbiyəvi) funksiya ilə yanaşı, əmək hüququ sosial və iqtisadi funksiyaları həyata keçirməlidir. Məsələ ondadır ki, ictimai əmək sahəsində istehsalat və sosial amillər birləşir. Əmək hüququ əmək münasibətlərini tənzimləyərkən müəyyən iqtisadi və sosial funksiyaları yerinə yetirir. Əmək hüququ maddəli işçinin təbii hüquqlarının və maraqlarının müdafiəsi hüququ kimi meydana çıxdığından, ilk öncə, ona sosial funksiya xasdır və bir neçə istiqamətdə həyata keçirilir. Bunlardan ən mühümü işçinin hüquqlarının və qanuni maraqlarının müdafiəsidir. İşəgötürən və işçi əmək bazarında formal cəhətdən bərabər partnyorlar olsalar da konkret iqtisadi (əmlak) və əmək münasibətlərində bu belə deyil. İşəgötürən – istehsal vasitələrinin mülkiyyətçisidir və əmək prosesini idarə edir.

İşçi – öz əmək vərdislərinin sahibidir və müəyyən haqqın müqabilində onu tətbiq edir. Beləliklə, işçi öz faktiki vəziyyətinə görə işəgötürəndən iqtisadi cəhətdən daha zəif tərəf olduğu üçün, həqiqətən də iqtisadi maraqlarının və əmək hüquqlarının müdafiəsinə ehtiyac duyur. Bu baxımdan bazar iqtisadiyyatına əsaslanan hər bir dövlətin əmək hüququna müdafiə funksiyası xasdır. Bu funksiya əmək bazarında əməkdə rəqabət qabiliyyəti aşağı olan şəxslərin müdafiəsi və işçilərin sağlamlığının, onların fiziki və mənəvi qüvvələrinin, əmək şəraitinin yaxşılaşdırılması, əmək haqqının yüksəldilməsi, istehsalın sosial məsələlərinin həllində və mənfəət bölgüsündə iştirakı və s. maraqlarının müdafiəsi ilə əlaqədar olan münasibətlər qrupuna təsirdə ifadə olunur.

Sosial (müdafiə) funksiyası konstitusion sosial dövlət prinsipinin realizəsinə yönəlmişdir. O, əmək sahəsində insanın əsas hüquqlarının həyata keçirilməsini təmin edən hüquqi mexanizmlərin yaradılmasında, işçi üçün ləyaqətli həyat və sosial müdafiəyə kifayət edəcək əmək hüquqları və təminatlar sisteminin işlənilməsində təzahür edir. Əmək hüququnun normaları sözün geniş mənasında əməyin mühafizəsini, yəni əmək fəaliyyəti prosesində işçinin həyatının, sağlamlığının, maddi rifahının və ləyaqətinin mühafizəsini təmin edir. Onlar istehsalat demokratiyası və işçilərin həmkarlar ittifaqlarında birləşməsi, sosial tərəfdaşlıq sistemində iştirakı, kollektiv əmək mübahisələrinin həlli yolu ilə işçilərin yalnız əmək hüquqlarının deyil, həm də qanuni mənfəələrinin müdafiəsi sisteminin yaradılmasına təminat verir.

Göstərilən funksiyanın həyata keçirilməsi yalnız müvafiq ictimai münasibətlərə hüquqi təsirin xüsusiyyətlərini deyil, həm də əmək hüququnun mahiyyətinin özünü müəyyən etmiş və müəyyənləşdirməkdə davam edir. Əslində, məhz konkret hüquq normalarının yaradılması prosesində həll olunan müəyyən ictimai vəzifənin mövcudluğu əmək hüququnu hüququn digər sahələri arasında fərqləndirir. Əmək haqqında qanunvericilik dövlətin sosial siyasətinin realizəsi mexanizminin bir elementidir.

Yaxın keçmişlə müqayisədə sosial funksiyanın məzmunu bugünkü şəraitdə əhəmiyyətli dəyişikliklərə məruz qalmışdır. Bu, ilk növbədə, ictimai istehsalın və əməyin təşkili və fəaliyyəti

yəti prinsiplərindəki dəyişikliklərlə izah olunur. Əvvəllər, istehsal vasitələri üzərində dövlət mülkiyyətinin hökmranlıq etməsi şəraitində əmək hüququnun sosial mahiyyəti sovet cəmiyyətinin müxtəlif sosial qruplarının rifah və mədəniyyət səviyyəsinin, əmək və məişət şəraitinin yaxşılaşdırılmasına kömək göstərməkdən, bununla da bu cəmiyyətdəki sosial yekcinsliyə doğru irəliləyişin təmin edilməsindən ibarət idi. Hal-hazırda, respublikamızın bazar iqtisadiyyatına keçməsi və istehsal vasitələri üzərində müxtəlif mülkiyyət formalarının mövcudluğu şəraitində əmək hüququnun qarşısında yeni vəzifələr yaranmışdır ki, bunlar da aşağıdakılardan ibarətdir:

- a) əmək azadlığının və insanların əmək imkanlarının bərabərliyinin təmin olunması;
- b) ictimai əmək prosesi iştirakçılarının hüquqlarının və qanuni mənafelərinin müdafiəsi;
- c) iqtisadiyyatın və cəmiyyətin düşdüyü böhrandan çıxış yollarının axtarışılması.

Prof. S.P.Mavrinin fikrincə, əmək hüququ özünün sosial funksiyasının realizəsi prosesində aşağıdakıları təmin etməlidir: 1) insanların müxtəlif fəaliyyət sahələrində əmək qabiliyyətinin həyata keçirilməsində bərabərliyi; 2) vətəndaşlığına, cinsinə, irqinə, dininə, milliyətinə, dilinə, yaşayış yerinə, əmlak vəziyyətinə, əqidəsinə, siyasi baxışlarına, həmkarlar ittifaqlarına və başqa ictimai birliklərə mənsubiyyətinə, qulluq mövqeyinə, həmçinin işçinin işgüzar keyfiyyətləri, peşəkarlıq səriştəsi, əməyinin nəticələri ilə bağlı olmayan digər amillərə görə fərq qoyulmadan işçilərin sosial- iqtisadi mənafelərinin və hüquqlarının realizəsi; 3) işçilərin və işəgötürənlərin hüquq və mənafelərinin müdafiəsi.¹

Sosial funksiyanın reallaşdırılması vasitəsilə göstərilmiş vəzifələrin həlli müasir mərhələdə əmək hüququnun inkişafının ən mühüm istiqamətlərindən birini təşkil edir ki, bununla əlaqədar əmək hüququnun sosial funksiyasının özü də bu hüquq sahəsinin əsas funksiyaları sırasına aid edilməlidir.

3.2 Əmək hüququnun prinsiplərinin anlayışı

Prinsip (prinsipium) latın sözü olub əsas başlanğıc, rəhbər ideya mənasında işlədilir.

Hüquq nəzəriyyəsinə görə hüquq prinsipləri dedikdə, həmin hüququn sinfi mahiyyətini, ictimai təyinatını və məqsədyönlülüyünü xarakterizə edən əsas başlanğıclar, rəhbər ideyalar başa düşülür. Hüququn prinsipləri hüquqi tənztimetmənin əsas müddəaları, başlanğıclarıdır. İdeoloji kateqoriya kimi hüququn prinsipləri hüquq düşüncəsinə aiddir. Bununla bərabər hüququn prinsipləri – təkcə ideyalar deyildir. Öz-özlüyündə ideyalar, hüquq düşüncəsi, normativ-tənzimləyici xarakter daşımır və daşıya da bilməz. Hüququn özü isə təbiətinə görə belə bir xassəyə, xüsusiyyətə malikdir. Hüququn prinsipləri elə ideyalardır ki, onlar hüquq normalarında təsbit olunmalı, möhkəmlənməlidir. Hüquqi prinsiplərdə ifadə olunan bu və ya digər fikirlər öz əksini bilavasitə hüquq normalarında tapır. Hüquq normalarında öz əksini tapmayan, möhkəmləndirilməyən ideyalar hüquq prinsipləri sayıla bilməz. Onlar yalnız ideyalar, elmi fikirlər hesab oluna bilər. Bu baxımdan prof. S.S. Alekseyevin fikri çox maraqlıdır. O göstərir ki, hüquq normalarında təsbit olunmamış başlanğıclar hüquq prinsipləri sırasına aid edilə bilməz. Onlar hüquq prinsipləri deyil, yalnız hüquq düşüncəsinin ideyaları, elmi nəticələridir.²

Əmək hüququ elmində hüquqi prinsiplərin vahid tərzdə anlaşılmasında yekdil fikir yoxdur. Bəzi alimlər əməyin hüquqi tənzimlənməsinin əsas prinsipləri, bəziləri əmək hüququnun əsas prinsipləri, bəziləri də əməyin təşkilinin hüquqi prinsipləri kimi müxtəlif kateqoriyalardan istifadə edirlər. Lakin onlar müxtəlif kateqoriya kimi tədqiq olunsada, mahiyyət etibarilə eyni mənanı bildirir.

Əməyin hüquqi tənzimlənməsinin əsas prinsipləri də məhz qüvvədə olan əmək qanunvericiliyinin mahiyyətini əks etdirən rəhbər müddəalardır. Onlar bugünkü cəmiyyətimizdə əməyin təşkilinin iqtisadi qanunların tələblərindən irəli gələrək əmək qanunvericiliyinin gələcək inkişaf istiqamətləri üçün əsas rolunu oynayır və əmək hüququ normalarının əsas mahiyyətini və məqsədyönlülüyünü əks etdirdiyinə görə bu hüquq sahəsinin mühüm kateqori-

¹ Маврин С.П., Филипова М.В., Хохлов Е.Б. Трудовое право России: Учебник. СПб, 2005, с.36

² Алексеев С.С. Проблемы теории права. Свердловск, 1972, Т.1, с.103

yasıdır.

Hüquqi prinsipləri biz, ilk növbədə, hüquq düşüncəsindən və hüquq normalarından fərqləndirməyi bacarmalıyıq. Hüquq düşüncəsi ictimai həyatın hüquqi hadisələrinə insanların münasibətini ifadə edən ideyaların, görüşlərin (baxışların), hisslərin, əənələrin məcmusunu özündə təcəssüm etdirir. Hüquqi prinsiplər isə qanunvericilikdə həyata keçirilmiş ideyaları əks etdirir. Hüquqi prinsiplər normalarda iki yolla - bilavasitə, yaxud yanakı yolla təsbit edilir. Hüquqi prinsiplər tənzimləyici xarakter daşıyaraq hüquqi tənzimləmə mexanizminin zəruri ünsürü kimi çıxış edir. Əmək hüququnun əsas prinsipləri qanunda bilavasitə təsbit oluna bilər. Azərbaycan Respublikası əmək hüququnun ayrı-ayrı institutları üzrə qəbul edilən qanunlarda (məsələn, Məşğulluq haqqında və s.) bu institutların prinsipləri açıq şəkildə göstərilmişdir. Lakin təəssüflər olsun ki, hələ indiyə kimi heç bir maddədə əmək hüququnun prinsipləri tam şəkildə öz əksini tapmamışdır. Məhz bu səbəbdən də əmək hüququnun prinsiplərini alimlər müxtəlif cür ifadə edirlər.

Hüquq normalarından fərqli olaraq prinsiplərin tənzimləyici əhəmiyyəti o qədər də dəqiq müəyyən olunmamışdır. Belə ki, hüquqi prinsiplər konkret davranış qaydalarının ifadə edilməsi ilə əlaqədar deyildir. Rəhbər ideyalar əsasında ümumi davranış qaydaları müəyyən edən hüquqi prinsip hüquq normalarının əsas elementlərini (ünsürlərini), yəni hipoteza, dispozisiya və sanksiyanı özündə ehtiva etmir və edə də bilməz. Hüquqi prinsiplərin köməyi ilə bu və ya digər ictimai münasibətləri hərtərəfli tənzimləmək olmaz. Lakin bu prinsiplər həmin münasibətləri tənzimləyən hüquq normalarının mahiyyətini düzgün anlamaq üçün imkan yaradır. Hüquqi prinsiplərin köməyi ilə hüquq subyektləri arasında konkret münasibəti tənzimləmək olmaz. Hüquqi prinsipləri hüquq normalarından fərqləndirərkən bu iki anlayış arasındakı sıx əlaqələri də görməmək mümkün deyil. Prinsiplər özlərini mütləq hüquq normalarında büruzə verirlər, hüquq normaları isə hüququn prinsiplərinə uyğun gəlməyə bilməz.

Onu da qeyd etmək ki, bəzən ədəbiyyatda hüquqi prinsiplərlə vətəndaşların hüquq və vəzifələrini eyniləşdirirlər. Bu isə indiyə kimi mübahisəli olaraq qalmaqdadır. Azərbaycan Respublikasının 12 noyabr 1995-ci il Konstitusiyasının III fəslinin maddələri əsas hüquqlar, azadlıqlar və vəzifələrə həsr olunduğu üçün yuxarıda qeyd olunan eyniləşdirmə üçün formal əsas vardır, lakin mahiyyət etibarını ilə bunlar müxtəlif kateqoriyalardır. Prinsiplər obyektiv mənada hüququn bir hissəsidir. Hüquqi prinsiplər təkcə normayaradıcı deyil, həm də hüquqtətbiqedici fəaliyyətdə də xüsusi əhəmiyyətə malikdir. Onlar normativ xarakterli əsas rəhbər müddəalar olmaqla hüquqi “kamerton” rolunu oynayır ki, qanunverici də bunlara münasibətdə “sırası” sahəvi normaları yaradır, qüvvədə olan normativ aktlara dəyişiklik və əlavələr edir. Bundan başqa onlar qanunvericiliyin konkret normalarının mənasının daha dərinə dərk edilməsinə kömək etməklə inkişaf meylini müəyyənləşdirirlər.

Hüquqi prinsiplərə müvafiq olaraq hüquq normaları təfsir olunur. Bu, xüsusilə də onlarda müxtəlif növ ziddiyyət və boşluqlar olduqda tətbiq edilir.

Hüquqi prinsiplər hüquq normalarının hüququn hansı sahəsinə aid olmasından asılı olaraq dörd əsas qrupa - ümumi, sahələrarası, sahəvi və sahədaxili prinsiplərə ayrılır. **Ümumi prinsiplər** bütün ictimai münasibətlərin məcmusu kimi bütövlükdə hüququn ən mühüm xüsusiyyətlərini, onun məzmununu və cəhətlərini müəyyən edən əsas başlanğıclardır. Onlar tənzim etdiyi ictimai münasibətlərdən, onların xarakter və xüsusiyyətlərindən asılı olmayaraq bütün hüquq normalarına nüfuz edir və hüququn bütün sahələrində eyni qüvvə ilə fəaliyyət göstərir. Məsələn, qanunçuluq, azadlıq, demokratizm, bərabərlik, sosial ədalət və s. prinsiplər.

Azadlıq, bərabərlik, sosial ədalət ümumi xarakter daşıyan və bununla əlaqədar həm beynəlxalq, həm də istənilən milli hüquq sisteminə xas olmalı olan ali fundamental təbii-hüquqi prinsiplərdir. Onlarla yanaşı, ümumsahəvi prinsiplər sırasına bütün hüquq sistemi üçün ümumi olan xüsusi hüquqi prinsipləri də aid etmək olar. Hüququn belə prinsipləri sırasına aşağıdakılar daxil edilə bilər: 1) hüquq normalarının ümumməcburiliyi; 2) hüquq normalarının bir-birinə zidd olmaması; 3) Konstitusiya, beynəlxalq hüququn ümumi prinsip və normalarının prioriteti;

4) pozitiv hüquqda təsbitini tapmış hüquq və azadlıqların qanuniliyi və hüquqi təminatlılığı; 5) şəxsin özünün hüquqazidd davranışına görə hüquqi məsuliyyəti; 6) yeni, yaxud daha ağır hüquqi məsuliyyət müəyyən edən qanunların geriye qüvvəsinin yolverilməzliyi.³

Sahələrarası prinsiplər, adətən, hüquq normalarının, məsələn, xüsusi və ümumi hüquqla, beynəlxalq və dövlətdaxili hüquqla, maddi və prosessual hüquqla təmsil olunmuş müxtəlif sahədən üstün hüquqi birliklər üçün xarakterikdir. Əmək hüququ normaları sosial-əmək münasibətlərinin hüquqi tənzimlənməsinin bütün növlərini (xüsusi-hüquqi, ümumi-hüquqi, milli-hüquqi, beynəlxalq-hüquqi, maddi-hüquqi və prosessual-hüquqi) təmin edən hüququn kompleks sahəsi olduğundan, onlara hüququn bir çox sahələrarası prinsipləri şamil olunur. Məsələn, belə prinsiplərə tərəflərin bərabərliyini və müqavilə azadlığını (bu prinsip mülki, beynəlxalq və əmək hüququ üçün ümumidir); çəkişmə prinsipini (hüququn xüsusi sahələrində istifadə olunan hüquqi mübahisələrin həllinin mülki-prosessual forması üçün xarakterikdir); maddi məsuliyyət prinsipini (əmlak elementinin təmsil olunduğu münasibətlərin tərəflərinin subyektlərinə ünvanlanmışdır, məsələn, mülki və əmək hüququ) və s. aid etmək olar.

Sahəvi prinsiplər konkret hüquq sahəsinin normalarının mahiyyətini əks etdirir. Əmək hüququnun sahəvi prinsipləri yalnız bu hüquq sahəsinin predmetini təşkil edən münasibətlərin hüquqi tənzimlənməsi üçün xarakterikdir.

1998-ci il Cenevrə Bəyannaməsi beynəlxalq əmək hüququnun fundamental prinsipləri sırasına aşağıdakıları aid etmişdir:

- a) birləşmə azadlığı və kollektiv danışıqlar aparmaq hüququnun əməli surətdə tanınması;
- b) məcburi, yaxud icbari əməyin bütün formalarının ləğvi;
- c) uşaq əməyinin əməli surətdə ləğvi;
- ç) əmək və məşğulluq sahəsində ayrı-seçkiliyin yolverilməzliyi.

1998-ci il Bəyannaməsini qəbul edərkən, Beynəlxalq Əmək Konfransı aşağıdakıları xüsusi qeyd etmişdir:

a) bütün üzv dövlətlər BƏT-ə azad surətdə daxil olaraq, 1944-cü il Filadelfiya Bəyannaməsində təsbit olunan prinsip və hüquqları tanımış və onlara məxsus xüsusiyyətləri tam nəzərə almaqla, özlərinin sərəncamında olan bütün vasitələrdən istifadə etməklə Təşkilatın bütün məqsədlərinin əldə edilməsinə nail olmaq barədə öhdəlik götürmüşlər;

b) bu prinsip və hüquqlar həm Təşkilatın özündə, həm də onun çərçivəsindən kənarında əsas sənədlər kimi tanınmış Konvensiyalarda konkret hüquq və vəzifələr şəklində öz ifadəsini və inkişafını tapmışdır.

Fundamental əmək hüquqları və əməyin beynəlxalq- hüquqi tənzimlənməsinin hamı tərəfindən qəbul olunmuş prinsipləri və əsas normaları BƏT-in aşağıdakı 8 əsas Konvensiyasında konkretləşdirilmişdir.

1) “Məcburi, yaxud icbari əmək haqqında” 29 №-li Konvensiya (1930)

2) “Assosasiya azadlığı və təşkilat yaratmaq hüququnun müdafiəsi haqqında” 87 №-li Konvensiya (1948)

3) “Təşkilat yaratmaq və kollektiv danışıqları aparmaq hüququ prinsiplərinin tətbiqi haqqında” 98 №-li Konvensiya (1949)

4) “Bərabər əməyə görə kişilərə və qadınlara bərabər haqq verilməsi haqqında” 100 №-li Konvensiya (1951)

5) “İcbari əməyin ləğv edilməsi haqqında” 105 №-li Konvensiya (1957)

6) “Əmək və məşğulluq sahəsində ayrı-seçkilik haqqında” 111 №-li Konvensiya (1958)

7) “İşə qəbul olunmaq üçün minimum yaş həddi haqqında” 138 №-li Konvensiya (1973)

8) “Uşaq əməyinn ən pis formaları haqqında” 182 №-li Konvensiya (1999)

AR bu konvensiyaların hamısını ratifikasiya etmişdir.

Sahədaxili prinsiplər isə həmin hüquq sahəsinin konkret institutlarının normalarının mahiyyətini əks etdirir. Məsələn, əməyin mühafizəsinin prinsipləri, kollektiv müqavilə və sazişin hazırlanması, bağlanması və yerinə yetirilməsinin əsas prinsipləri və s.

Əmək hüququnun əsas prinsipləri eləcə də dövlətimizin əmək münasibətləri sahəsindəki

³ Явич Л.С. Общая теория права. Л., 1976, с.153-154

siyasətini əks etdirirlər. Əməyin hüquqi tənzimlənməsinin əsas prinsipləri əmək hüququnun əsas prinsipləridir. Bu prinsiplərin mahiyyəti isə aşağıdakılardan ibarətdir:

1) əmək hüququnun normaları sisteminin bütövlükdə mahiyyətini əks etdirməklə əmək qanunvericiliyinin və onun cəmiyyətin iqtisadi və mənəvi əsasları ilə əlaqəsinin mahiyyətinin dərk edilməsinə kömək edir;

2) əmək qanunvericiliyinin gələcək inkişafını istiqamətləndirir və qüvvədə olan əmək hüququ normalarının tətbiqinə kömək edir;

3) əmək qanunvericiliyinin ayrı-ayrı normalarının həmin sahənin sistemində birləşdirilməsinin əsaslarından biri kimi çıxış edir;

4) əmək hüquq subyektlərinin vəziyyətini, onların hüquq və vəzifələrini müəyyən edir. Məsələn, onların əmək azadlığı və bərabər hüquqluğu;

5) əmək hüququ “ağacının” bütün gövdəsini təşkil edir. Bu gövdə üzərində “iri budaqlar” - institutlar, “xırda budaqlar” - yarım-institutlar və “yarpaqlar” - əmək hüququ normaları yerləşir və inkişaf edir. Beləliklə, əməyin hüquqi tənzimlənməsinin əsas prinsipləri bütövlükdə əmək hüququnun “binasının” bünövrəsini təşkil edir.⁴

3.3. Əmək hüququnun əsas prinsiplərinin məzmunu

Azərbaycan Respublikasının qüvvədə olan Əmək Məcəlləsində əməyin hüquqi tənzimlənməsinin əsas prinsipləri ayrıca bir maddədə təsbit olunmamışdır. Bu da alimlər arasında əmək hüququnun əsas prinsipləri haqqında fikir ayrılığına gətirib çıxarır. Rusiya alimlərinin fikrincə, əmək hüququnun əsas prinsipləri aşağıdakılardır: əməyin və əmək müqaviləsinin azadlığı prinsipi; məcburi əməyin qadağan edilməsi prinsipi; əmək sahəsində ayrı-seçkiliyin yolverilməzliyi prinsipi; işsizlikdən müdafiə və işə düzəltmədə yardım prinsipi; işçilərin hüquq və imkan bərabərliyi prinsipi; hər bir işçinin ədalətli əmək şəraiti hüququnun təmin edilməsi prinsipi; hər kəsin əmək hüquq və azadlıqlarının dövlət tərəfindən, o cümlədən məhkəmə qaydasında müdafiəsi hüququnun təmin edilməsi prinsipi; əmək və onunla sıx bağlı olan digər münasibətlərin dövlət və müqavilə tənzimlənməsinin uzlaşdırılması prinsipi; sosial tərəfdaşlıq prinsipi; işçinin əmək haqqının vaxtında və tam məbləğdə ödənilməsi hüququnun təmin edilməsi prinsipi; işçilərin və işəgötürənlərin öz hüquq və mənafelərinin müdafiəsi məqsədi ilə birləşmək hüququnun təmin edilməsi prinsipi; işçinin əmək vəzifələrini icra etməsi ilə əlaqədar ona vurulmuş ziyanın ödənilməsinin məcburiliyi prinsipi; hər kəsin hüquq və azadlıqlarının dövlət tərəfindən müdafiəsi hüququnun təmin edilməsi prinsipi; fərdi və kollektiv əmək mübahisələrinin həlli hüququnun, eləcə də tətill hüququnun təmin edilməsi prinsipi və s.⁵

Prof. M.N.Əliyev Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyasına və əmək qanunvericiliyinə əsaslanaraq əmək hüququnun aşağıdakı sahəvi prinsiplərini göstərmişdir: əmək müqaviləsinin azadlığı və məcburi əməyin qadağan olunması prinsipi; əmək hüquq və vəzifələrinin bərabərliyi və diferensiasiyası, habelə əmək münasibətlərində ayrı-seçkiliyin qadağan olunması prinsipi; əmək hüquqlarının və qüvvədə olan qanunvericiliklə müqayisədə işçinin vəziyyətini pisləşdirən əmək şəraiti şərtlərinin müəyyən olunmasının qadağan edilməsi prinsipi; əmək münasibətlərinin tənzimlənməsində mərkəzləşdirilmiş, dövlət və sosial əməkdaşlığın üsullarının vahidliyi prinsipi; fərdi və kollektiv əmək hüquq və mənafelərinin (fərdi və kollektiv müdafiə vasitələri) müdafiəsi, normativ aktlarda və müqavilələrdə meydana çıxan və həll olmayan ziddiyyətlərin işçilərin xeyrinə təfsir olunması prinsipi.⁶

AR ƏM-in 2-ci maddəsinin üçüncü hissəsinə əsasən Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi əmək münasibətlərində tərəflərin:

- hüquq bərabərliyinin təmin edilməsi;
- mənafelərinin haqq-ədalətlə və qanunun aliliyinin təmin olunması ilə qorunması;
- maddi, mənəvi, sosial, iqtisadi və digər həyati tələbatlarını ödəmək məqsədi ilə əqli,

⁴ Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник. М.: Проспект, 2003, с.61

⁵ Трудовое право России: Учебник / Под ред. А.М.Куренного. М.: Юрист, 2006, с.75-83

⁶Ətraflı bax: Əliyev M.N. Müasir dövrdə əmək hüququnun prinsiplərinin bəzi məsələləri haqqında / Keçid dövründə Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi məqalələr məcmuəsi. 3-cü buraxılış. Bakı: Diasb, 2002, s.18-22

fiziki və maliyyə imkanlarından sərbəst istifadə etməsinin təmin edilməsi;

- əsasən əmək müqaviləsi (kontraktı) üzrə öhdəliklərinin icrasına hüquqi təminat yaranması prinsiplərinə əsaslanır.

Hesab edirik ki, RF ƏM-də olduğu kimi respublikamızın ƏM-də əməyin hüquqi tənzimlənməsinin əsas prinsipləri ayrıca bir maddədə təsbit olunmalıdır və bu isə öz növbəsində əmək hüququnun əsas prinsipləri haqqında mübahisəyə nöqtə qoymuş olardı. Fikrimizcə, əmək hüququnun əsas prinsiplərinə aşağıdakıları aid etmək lazımdır:

- əməyin azadlığı;
- məcburi əməyin qadağan edilməsi;
- hüquq və imkanların bərabərliyi;
- əmək sahəsində ayrı-seçkiliyin qadağan edilməsi;
- ədalətli əmək şərtlərinin təmin edilməsi;
- sosial tərəfdaşlıq;
- əmək hüquq və azadlıqlarının təminatlılığı və onların dövlət müdafiəsi.

İndi isə gəlin əmək hüququnun yuxarıda qeyd etdiyimiz əsas prinsiplərinin məzmununa diqqət yetirək.

1. Əməyin azadlığı hər kəsin azad surətdə seçdiyi, yaxud hər kəsin azad surətdə razılaştığı əməyə olan qabiliyyəti əsasında sərbəst surətdə özünə fəaliyyət növü, peşə, məşğuliyyət və iş yeri seçmək hüququ da daxil olmaqla, əməklə bağlı olan bütün ictimai münasibətlərin hüquqi tənzimlənməsini xarakterizə edən sahələrarası prinsipdir.

Əməyin azadlığı prinsipi insana özünün əmək qabiliyyəti barəsində sərbəst surətdə sərəncam vermək imkanının verilməsində təzahür edir. Əməyin azadlığı məcburi əməklə və ayrı-seçkiliklə bir araya sığmır. Əks halda əmək azadlığından və hər kəsin azad surətdə seçdiyi, yaxud azad surətdə razılaştığı əmək hüququndan söhbət gedə bilməz. Hər bir vətəndaş əməyi seçməkdə, eləcə də peşə və fəaliyyət növü seçməkdə azaddır. Qeyd edək ki, hər bir vətəndaş seçdiyi fəaliyyət sahəsində işləyə, yaxud da əməkdə iştirakdan imtina edə bilər. Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyasında əmək hüququ (35-ci maddə) təsbit olunduğu halda, bu hüquqa müvafiq olaraq işləmək vəzifəsi nəzərdə tutulmamışdır.

Azərbaycan Respublikasının 1995-ci il Konstitusiyasından fərqli olaraq, Azərbaycan Respublikasının 1978-ci il Konstitusiyası həm əmək hüququnu, həm də işləmək vəzifəsini nəzərdə tuturdu. Bu gün vətəndaşların işləməməsi, onların inzibati, cinayət və başqa məsuliyyətə cəlb olunması üçün əsas ola bilməz ("Məşğulluq haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun 7.3-cü maddəsi).

Əmək münasibətləri sahəsində əməyin azadlığı məhz əmək müqaviləsinin azadlığında təzahür edir. Əmək münasibətləri yazılı formada əmək müqaviləsi bağlandıqda yaranır (AR ƏM-in 7-ci maddəsinin ikinci hissəsi). Əməyin azadlığı prinsipindən çıxış edərək əmək bazarında işçi işəgötürəni, işəgötürən isə işçini seçməkdə tam azaddır.

Əməyin azadlığı prinsipi səmərəli məşğulluğun təmin edilməsini nəzərdə tutur, əmək hüququnun elə normalarını ifadə və təsbit edir ki, onlar, birincisi, vətəndaşlara əmək hüququ verir, ikincisi, onların real surətdə işə düzəldilməsinə təminat verir və üçüncüsü, vətəndaşlar üçün əməyin sosial cəlbediciliyini və stimullarını təsbit edir.⁷

Əməyin azadlığı əmək müqaviləsinin azadlığı prinsipinin mövcudluğunu nəzərdə tutur. Bu prinsip işçilərlə əmək müqaviləsinin bağlanmasını, onların şərtlərinin dəyişdirilməsini və xitam edilməsini tənzimləyən çoxlu sayda normaların mahiyyətini ifadə edir. Məhz o bu münasibətlərin yaranmasının, dəyişdirilməsinin və xitamının əsası kimi çıxış edir. Əmək müqaviləsi tərəflərin öz iradələrini könüllü surətdə ifadə etmələri əsasında bağlandıği kimi, onun məzmununu təşkil edən şərtlər də yalnız tərəflərin qarşılıqlı razılığı əsasında dəyişdirilə bilər. Daha dəqiq desək, AR ƏM-in 43-cü maddəsinin dördüncü hissəsinə əsasən, bu Məcəllədə başqa hal nəzərdə tutulmayıbsa, əmək müqaviləsinin şərtləri birtərəfli qaydada dəyişdirilə bilməz.

⁷ Смирнов О.В. Природа и сущность права на труд в СССР. М., 1964, с.17-20

İşçinin başqa iş keçirilməsində (qanunda nəzərdə tutulan hallar istisna olmaqla) yalnız onun razılığı ilə yol verilir. İşçi əmək müqaviləsinin azadlığı prinsipi əsasında bir təqvim ayı qabaqcadan işəgötürəni yazılı surətdə xəbərdar etməklə əmək müqaviləsini ləğv etmək hüququna malikdir. Əmək müqaviləsini ləğv etmək barədə ərizə vermiş işçi xəbərdarlıq müddəti bitənədək istədiyi vaxt ərizəsini geri götürə və ya onu etibarsız hesab etmək barədə işəgötürənə yeni ərizə verə bilər (AR ƏM-in 69-cu maddəsi).

2. Məcburi əməyin qadağan edilməsi prinsipi. Bu prinsip öz əksini Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 35-ci və Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 17-ci maddəsində tapmışdır. Məhz azad işləmək imkanına məcburi əməyin qadağan edilməsi ilə təminat verilir. Bu prinsip əmək hüququnun ən mühüm, ən əsas prinsiplərindən biridir. Məcburi əmək qadağan edilmişdir. Əmək hüququnun bu prinsipi BƏT-in bir sıra Konvensiyalarında (məsələn, “İcbari və ya məcburi əmək haqqında” 29 №-li Konvensiya /1930/; “İcbari əməyin ləğv edilməsi haqqında” 105 №-li Konvensiya /1957/; “Əmək və məşğulluq sahəsində ayrı-seçkilik haqqında” 111 №-li Konvensiya /1958/) və s. təsbit olunmuşdur. Hər üç Konvensiya Azərbaycan Respublikası tərəfindən ratifikasiya olunmuşdur.

Məcburi əmək hansısa cəzanın (zorakı təsirin) tətbiq olunacağı qorxusu altında, o cümlədən əmək intizamının saxlanması məqsədilə; tətildə iştiraka görə məsuliyyət tədbiri kimi; iqtisadi inkişafın ehtiyacları üçün iş qüvvəsinin səfərbərliyə alınması və istifadə olunması vasitəsi kimi; təşəkkül tapmış siyasi, sosial, yaxud iqtisadi sistemə zidd siyasi baxışların, yaxud ideoloji əqidənin mövcudluğuna, yaxud ifadəsinə görə cəza tədbiri kimi; irqi, sosial, milli, yaxud dini mənsubiyyət əlamətlərinə görə ayrı-seçkilik tədbiri kimi; mənfi şəxsi qarşılıqlı münasibətlərlə şərtlənən təsir tədbiri kimi işin yerinə yetirilməsidir.

AR ƏM-in 17-ci maddəsinin birinci hissəsinə əsasən, hər hansı qayda və üsulla zor işlətməklə, həmçinin əmək müqaviləsinə xitam veriləcəyi hədə-qorxusu ilə işçini əmək funksiyasına daxil olmayan işi (xidməti) yerinə yetirməyə məcbur etmək qadağandır.

Lakin AR ƏM-in 17-ci maddəsinin 2-ci hissəsi məcburi əmək hesab olunmayan iş növlərini təsbit etmişdir. Orada deyilir ki, hərbi və ya fəvqəladə vəziyyətlə əlaqədar müvafiq qanunvericilik əsasında, habelə qanuni qüvvəyə minmiş məhkəmə hökmlərinin icrası zamanı müvafiq dövlət orqanlarının nəzarəti altında yerinə yetirilən işlərdə məcburi əməyə yol verilir.

3. Hüquq və imkan bərabərliyi prinsipi. Bu prinsip AR Konstitusiyasının 25-ci maddəsi ilə müəyyən olunan konstitusion bərabərlik prinsipinə əsaslanır. Həmin maddənin üçüncü hissəsində deyilir ki, dövlət irqindən, milliyətindən, dinindən, cinsindən, mənşəyindən, əmlak vəziyyətindən, qulluq mövqeyindən, əqidəsindən, siyasi partiyalara, həmkarlar ittifaqlarına və digər ictimai birliklərə mənsubiyyətindən asılı olmayaraq hər kəsin hüquq və azadlıqlarının bərabərliyinə təminat verir, insan və vətəndaş hüquqlarını və azadlıqlarını irqi, milli, dini, dil, cinsi, mənşə, əqidə, siyasi və sosial mənsubiyyətə görə məhdudlaşdırmaq qadağandır.

Bu prinsipin mahiyyəti hər kəsin başqa vətəndaşlarla bərabər şərtlər əsasında və heç bir ayrı-seçkiliyə məruz qalmadan əmək münasibətlərinə girmək, bərabər dəyərli əməyə görə bərabər haqq almaq və əməyin özünün obyektiv xarakteristikaları və işçinin işgüzar keyfiyyətləri ilə əlaqədar təsbit olunmuş şəraitdə, cins, yaş, irq, siyasi partiyalara, ictimai təşkilatlara mənsubiyyət və s. əlaməti üzrə fərq qoyulmadan işləmək imkanının təmin edilməsindən ibarətdir.

Bərabərlik prinsipinin tətbiqi eyni məzmunlu əmək funksiyalarını yerinə yetirən şəxslərə qarşı müxtəlif tələblərin irəli sürülməsi imkanını istisna edir. Yalnız bunun yerinə yetirilən işin spesifikliyi və xüsusiyyətləri ilə şərtlənməsi halında hansısa məhdudiyətlərin təsbitinə yol verilir, işçilərin hüquqi statusundakı fərqlər isə onların şəraitinə və fəaliyyət növünə görə fərqli kateqoriyalara mənsub olmasına əsaslanmalıdır.

Bütün işçilərə həm qanunlar və qanun qüvvəli normativ hüquqi aktlar ilə, həm də kollektiv müqavilələr, sazişlər, lokal normativ aktlarla bərabər hüquqlar verilməlidir. Əmək hüququnun hər hansı mənbəyində işçinin işgüzar keyfiyyətləri, yerinə yetirilən əməyin xarakteri və məzmunu, yaxud onun yerinə yetirilməsi şərtləri ilə bağlı olmayan hallardan asılı olaraq

üstünlüklərin, yaxud məhdudiyətlərin təsbit olunmasına yol verilmir.

Bütün işçilərin imkan bərabərliyinə təminat verilir və o, işçilərin fizioloji xüsusiyyətləri ilə (qadınlar, yaşı 18-dən aşağı olanlar), sağlamlığın vəziyyəti ilə (əlillər), əmək vəzifələrinin zərərli, yaxud təhlükəli şəraitdə yerinə yetirilməsi və s. ilə əlaqədar sosial müdafiəyə xüsusi ehtiyacı olan ayrı-ayrı kateqoriyaları üçün güzəşt və təminatların təsbit edilməsi ilə müəyyən olunur.

İşçilərin əmək hüquqları və bu hüquqlarla bağlı müvafiq təminatların minimum səviyyəsi AR ƏM-in 1-ci maddəsində göstərilən normativ hüquqi aktlarla müəyyən edilmiş hüquq normaları ilə təmin edilir.

Əmək müqaviləsi bağlanarkən, həmçinin əmək münasibətlərinə xitam veriləndə AR ƏM ilə işçilər üçün müəyyən edilmiş hüquq və təminatların səviyyəsi azaldıla bilməz (AR ƏM-in 43-cü maddəsinin üçüncü hissəsi).

4. Əmək sahəsində ayrı-seçkiliyin yolverilməzliyi prinsipi. Bu prinsip müəyyən edir ki, hər kəs özünün əmək hüquqlarının realizəsi zamanı bərabər imkanlara malikdir. AR ƏM-in 16-cı maddəsinin birinci hissəsində deyilir ki, əmək münasibətlərində vətəndaşlığın, cinsinə, irqinə, dininə, yaşayış yerinə, əmlak vəziyyətinə, ictimai-sosial mənşəyinə, yaşına, ailə vəziyyətinə, əqidəsinə, siyasi baxışlarına, həmkarlar ittifaqlarına və ya başqa ictimai birliklərə mənsubiyyətinə, qulluq mövqeyinə, həmçinin işçinin işgüzar keyfiyyətləri, peşəkarlıq sərəfəsi, əməyinin nəticələri ilə bağlı olmayan digər amillərə görə işçilər arasında hər hansı ayrı-seçkiliyə yol verilməsi, həmin amillər zəminində bilavasitə və ya dolayısı ilə imtiyazların və güzəştlərin müəyyən edilməsi, habelə hüquqların məhdudlaşdırılması qəti qadağandır.

Bu prinsip göründüyü kimi, məhz ona istiqamətləndirilmişdir ki, bütün vətəndaşlar özlərinin əməyə olan qabiliyyətlərini həyata keçirərkən bərabər imkanlara malik olsunlar. Əmək sahəsində ayrı-seçkiliyin yolverilməzliyi prinsipi bərabərlik prinsipi ilə sıx bağlıdır. Bu prinsip əməyin azadlığının təmin edilməsi üçün mühüm əhəmiyyətə malikdir. Qeyd edək ki, əmək sahəsində ayrı-seçkiliyin qadağan edilməsi beynəlxalq birlik tərəfindən tanınmış və beynəlxalq aktlarda təsbit olunmuşdur. Belə ki, BƏT-in “Əmək sahəsində təməl prinsiplər və hüquqlar haqqında” Bəyannaməsi (1998) əmək və məşğulluq sahəsində ayrı-seçkiliyə yol verilməməsinə əmək münasibətlərinin hüquqi tənzimlənməsinin əsas, təməl prinsiplərindən biri elan edir. BƏT-in “Əmək və məşğulluq sahəsində ayrı-seçkilik haqqında” 111№-li Konvensiyası (1958) ayrı-seçkiliyin anlayışını xarakterizə edən iki əlamətdən ibarət tərifini verir. Birincisi, işgüzar keyfiyyətlərə və əməyin məzmununa əsaslanmayan fərqləndirmə, istisna, yaxud üstünlük vermə ayrı-seçkilik hesab olunur. İkincisi, bu fərqləndirmə, istisna, yaxud üstünlük vermə əmək və məşğulluq sahəsində imkan, yaxud rəftar bərabərliyinin ləğvinə, yaxud pozulmasına gətirib çıxarmalıdır.

Əmək münasibətlərində ayrı-seçkiliyin yolverilməzliyini qadağan edən AR ƏM-in 16-cı maddəsinin birinci hissəsi BƏT-nin 111№-li Konvensiyasının müddəaları nəzərə alınmaqla ifadə olunmuşdur.

AR ƏM-in 16-cı maddəsinin ikinci hissəsinə əsasən 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. Əksinə, qadınlara, əlillərə, yaşı 18-dən az olan və sosial müdafiəyə ehtiyacı olan digər şəxslərə əmək münasibətlərində güzəştlərin, imtiyazların və əlavə təminatların müəyyən edilməsi onların əmək hüquq və azadlıqlarından istifadə edilməsində başqa işçilərlə bərabər imkanların təmin edilməsinə yönəldilmişdir.

Əmək münasibətləri prosesində işçilər arasında bu maddənin birinci hissəsində göstərilən ayrı-seçkiliyə yol verən işəgötürən və ya digər fiziki şəxs qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş qaydada müvafiq məsuliyyət daşıyır.

Ayrı-seçkiliyə məruz qalan işçi pozulmuş hüququn bərpa edilməsi tələbi ilə məhkəməyə müraciət edə bilər (AR ƏM-in 16-cı maddəsinin dördüncü hissəsi).

5. Ədalətli əmək şəraitlərinin təmin edilməsi prinsipi. AR Konstitusiyasının 35-ci maddəsinin altıncı hissəsinə və İqtisadi, mədəni və sosial hüquqlara dair Beynəlxalq Paktın (1966-cı il) 7-ci maddəsinə əsasən hər kəsin ədalətli əmək haqqı və heç bir fərq qoyulmadan bərabər

əməyə görə istirahət, asudə vaxt və iş vaxtının əqlabatan həddə qədər məhdudlaşdırılması və ödənişli dövrü məzuniyyət, eynilə bayram günləri üçün haqq; hamı üçün eyni dərəcədə işdə müvafiq daha yüksək pillələrə müstəsna surətdə əmək staji və ixtisas dərəcəsi əsasında irəli çəkilmə imkanı haqqında müddəalarına əsaslanır. AR Konstitusiyasının 35-ci maddəsinin altıncı hissəsinə əsasən, 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. Əmək müqaviləsi ilə işləyənlərə qanunla müəyyən edilmiş, lakin gündə 8 saatdan artıq olmayan iş günü, istirahət və bayram günləri, ildə azı bir dəfə 21 təqvim günündən az olmayan ödənişli məzuniyyət verilməsi təmin olunur (AR Konstitusiyasının 37-ci maddəsinin ikinci hissəsi). Konstitusion müddəalar AR ƏM-in 89-102; 103-146; 154-155-ci maddələrində daha da inkişaf etdirilmişdir.

6. Sosial-tərəfdaşlıq prinsipi öz təsbitini AR ƏM-in sosial tərəfdaşların – işçilərin və işəgötürənlərin (onların nümayəndələrinin) müvafiq səviyyələrdə qarşılıqlı fəaliyyətinə həsr olunmuş normalarında tapmışdır (AR ƏM-in 22-41-ci maddələri).

Onu da qeyd etmək lazımdır ki, sosial tərəfdaşlıq prinsipi əmək münasibətlərinin və bilavasitə onlarla bağlı olan digər münasibətlərin hüquqi tənzimlənməsinin bütün mexanizmini əhatə edir.

Sosial tərəfdaşlıq çoxcəhətli təzahür olsa da, onun əsas təyinatı dövlətin köməyi ilə əməklə kapital arasında, işçilərlə işəgötürənlər arasında normal-ışgüzar münasibətlər qurmaqdan ibarətdir.

7. Əmək hüquq və azadlıqlarının təminatlılığı və onların dövlət müdafiəsi prinsipi.

Əmək hüququnun prinsipləri sistemində bu prinsip xüsusi yer tutur. O, qüvvədə olan əmək qanunvericiliyinə əsasən əmək müqaviləsi tərəflərinin əmək hüquqlarının real surətdə həyata keçirilməsini təmin edən normaların mahiyyətini ifadə edir. Bu prinsip həm işçinin, həm də işəgötürənin hüquqlarının təmin edilməsinin təşkilati-hüquqi vasitələrinin yüksək səviyyəsini nəzərdə tutur. Bu hüquqi təminatlar istənilən hər bir halda səmərəli olmalıdır. Bu, birincisi, əmək hüquqlarının keçirilməsinə yardım göstərilməsi yolu ilə, ikincisi isə onların realizəsi prosesində mümkün mənəələrin aradan qaldırılması yolu ilə əldə olunur.