

1-ci mövzu: Kollektiv müqavilə və sazişlər

Plan

1. Kollektiv müqavilənin anlayışı və tərəfləri
2. Kollektiv müqavilənin hazırlanması və bağlanma sının qaydaları
3. Kollektiv müqavilənin məzmunu
4. Kollektiv müqavilənin yerinə yetirilməsinə nəzarət və onun pozulmasına görə məsuliyyət
5. Kollektiv sazişlərin anlayışı, tərəfləri və növləri
6. Kollektiv sazişin hazırlanması və bağlanması qaydaları
7. Kollektiv sazişin məzmunu
8. Kollektiv sazişin yerinə yetirilməsinə nəzarət

TÖVSIYƏ OLUNAN ƏDƏBİYYAT

a) azərbaycan dilində

1. Cəfərov Z.İ. Bazar iqtisadiyyatına keçid dövründə Azərbaycan Respublikasında kollektiv müqavilə. Bakı: Qanun, 2003
2. “AR Nazirlər Kabineti, ANİK və Azərbaycan Respublikası sahibkarlar (işəgötürənlər) təşkilatlarının Milli Konfederasiyası arasında 2006-2007-ci illər üçün Baş Kollektiv Sazişin bağlanması haqqında” AR Nazirlər Kabinetinin 2006-cı il 1 iyul tarixli 164 №-li qərarı.

b) rus dilində

1. Архипов Б.А. Коллективный договор на предприятии. М., 1975
2. Бугров Л.Ю. Понятие и классификация коллективных соглашений в российском трудовом праве // Государство и право, 2002, № 4, с.36-41
3. Дитяшева А.П. Коллективный договор и соглашения. Коллективные трудовые споры. М., 1998
4. Власов В.И. Соглашения и коллективные договоры // Государство и право, 1995, №8
5. Исмаилов И.И. Коллективный договор в Азербайджане. Баку: Азернешр, 1967
6. Комментарий к законодательству о коллективных договорах и соглашениях. М., 1993
7. Нуртдинова А.Ф. Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений в современной России. М., 1998
8. Нуртдинова А.Ф., Окуньков Л.А., Френкель Э.Б. Комментарий к законодательству о социальном партнерстве. М., 1996
9. Лебедев В.М. Трудовое право: проблемы общей части. Томск, 1988
10. Лушникова М.В. Государство: работодатели и работники: история, теория и практика правового механизма социального партнерства (сравнительно-правовое исследование). Ярославль: Подати, 1997

- 11.Цитульский В.Ф. Российский коллективный договор в условиях перехода к рынку. Тверь: изд-во Тверского Ун-та, 1993
- 12.Шебанова А.И. Соглашения и коллективные договоры в условиях формирования рыночных отношений //Государство и право, 1993, № 5, с.69-79

6.1.Коллектив müqavilənin anlayışı və tərəfləri

Əməklə kapital arasında sosial sülhün yaradılması üçün ən kəsərli vasitələrdən biri olan kollektiv müqavilə ilk dəfə olaraq XVI əsrin sonlarında Böyük Britaniyanın toxuculuq, kömür və kimya sənayesi müəssisələrində bağlanmışdır. Əmək münasibətlərinin kollektiv müqavilələr əsasında tənzimlənməsi isə bir neçə onilliklər ərzində formalaşmışdır və müasir dövrdə əməyin lokal qaydada tənzimlənməsində ən mühüm vasitəyə çevrilmişdir. Kollektiv müqavilə ilə əlaqədar münasibətlərin hüquqi tənzimlənməsinə, o cümlədən BƏT-in beynəlxalq hüquqi aktları əsasında tənzimlənməsinə XX əsrin ikinci yarısından başlanmışdır.

Keçmiş SSRİ ərazisində ilk kollektiv müqavilə 30 dekabr 1904-cü ildə isə Bakının neft sənayesinin fəhlələri ilə neft sənayeçiləri arasında bağlanmışdır. Həmin kollektiv müqavilə 28 bənddən ibarət olmaqla, özündə əmək haqqı və digər əvəzli təminatların ödənilməsinə, əməyin mühafizəsi və sağlamlığının qorunması tədbirlərini və istirahət vaxtının müəyyənləşdirilməsini, işə qəbul və işdən çıxarılma qaydalarını, sahibkarların fəhlələrin ləyaqətinə toxuna bilən əməllərdən çəkindirilməsi və s. məsələləri özündə əks etdirirdi. Azərbaycanda kollektiv müqavilə institutunun ilk tədqiqatçısı prof.İ.İ.İsmayılov göstərir ki, ayrı-ayrı müəssisələrdə kollektiv müqavilə tipində sazişlər 1903-cü ildə bağlanmışdır və onların vasitəsi ilə bəzən fəhlələrlə işəgötürənlər arasında münasibətlər tənzimlənirdi.¹ Azərbaycanın əmək qanunvericiliyi tarixində Bakının neft sənayesi fəhlələri ilə neft sənayeçiləri arasında 2 oktyabr 1917-ci ildə bağlanmış müqavilə də mühüm yer tutur və həmin müqavilə hüquq ədəbiyyatında irəliyə doğru atılmış addım kimi qiymətləndirilir.² Lakin, mühüm sosial əhəmiyyət kəsb edən hər iki müqavilə hüquqi qüvvəyə malik olmamış və müvafiq məhkəmə müdafiəsi ilə təmin edilməmişdilər.

Kollektiv müqavilə üzrə zəngin tarixə malik olan Azərbaycanda sovet hüquq qaydasının bərqərar olması ilə Rusiya imperiyasının fabrik, zavod qanunvericiliyi öz hüquqi və praktiki əhəmiyyətini itirdi. Sovet hakimiyyəti şəraitində kollektiv müqavilələrin hüquqi tənzimlənməsi sahəsində ilk normativ akt RSFSR hökumətinin 2 iyun 1918-ci il tarixli “Əmək haqqı dərəcələrini və əməyin şərtlərini müəyyən edən kollektiv müqavilələrin (tariflərin) təsdiq edilməsi qaydası barədə Əsasnamə haqqında” Dekret oldu. Həmin normativ akt kollektiv müqavilənin strukturunu müəyyən etməklə yanaşı, onun məzmununu təşkil etməli olan əsas məsələləri - işçilərin işə qəbul edilməsi və işdən çıxarılması qaydası, görülən işin ağırlığı və mürəkkəbliyi nəzərə alınmaqla əmək haqqının və iş vaxtının normalaşdırılması, dərəcələrin məbləği və əməyin digər şərtləri kimi məsələləri nəzərdə tuturdu.

Sovet hakimiyyətinin ilk illərində hələ əmək qanunvericiliyinin və müstəqil hüquq sahəsi kimi əmək hüququnun formalaşma prosesi getdiyi dövrdə kollektiv müqavilələr əmək münasibətlərinin əsas forması olaraq qalırdı. 2 iyul 1918-ci il tarixli Dekretə əsasən kollektiv müqavilələr məcburi qaydada Xalq Əmək Komissarlığı tərəfindən təsdiq edilməli olmasına baxmayaraq, tərəflər qarşılıqlı razılıq əsasında müstəqil olaraq əməyin şərtlərinin çox geniş sahələrini həll etmək hüququna malik idilər. 1918-ci ildə qəbul edilmiş ilk sovet ƏQM-də kollektiv müqavilə adlı bölmə olmamışdır. Lakin, “Kollektiv müqavilələrin təsdiq edilməsi qaydası haqqında” 2 iyul 1918-ci il tarixli Dekret “Əlavə” kimi RSFSR-in ilk ƏQM-nə daxil edilmişdir.

Yeni iqtisadi siyasətə keçid və əmək münasibətlərinin tənzimində yeni metodların tətbiqi ilə əlaqədar hökumət “Kollektiv müqavilələr haqqında” 23 avqust 1922-ci il tarixli yeni qə-

¹ Исмаилов И.И. Коллективный договор в Азербайджане. Баку: Азернешр, 1967, с.24

² Сəfərov Z.İ. Bazar iqtisadiyyatına keçid dövründə Azərbaycan Respublikasında kollektiv müqavilə. Bakı: Qanun, 2003, s.30

rar qəbul etdi. Eyni adlı dekret isə hələ 15 may 1922-ci ildə Zaqafqaziya Respublikalarının İttifaq Şurası tərəfindən qəbul edilmişdir. Həmin dövrün kollektiv müqavilələri sosialist müəssisələrinin idarəçiliyi və ya xüsusi müəssisələrin sahibkarları ilə həmkarlar ittifaqı arasında əməyin mühüm şərtləri, hər şeydən əvvəl isə əmək haqqı ilə bağlı məsələləri nəzərdə tutan sazişləri ifadə edirdi. Buna görə də kollektiv müqavilələrə aşağıdakılar mütləq əlavə edilməli idi: tarif cədvəli, dərəcələr, daxili əmək nizam qaydaları və s. Kollektiv müqavilələrin qüvvəsi müəssisə, idarə və təşkilatların bütün fəhlə və qulluqçularına şamil edilirdi. Kollektiv müqavilələr XƏK-nın müvafiq yerli orqanlarında məcburi qaydada qeydiyyatda alınmalı idi.

Azərbaycanda kollektiv müqavilə təcrübəsinin inkişafında mühüm rolunu 30 oktyabr 1922-ci ildə qəbul edilən RSFSR-in ikinci ƏQM-i oynamışdır. SSRİ-yə daxil olan respublikaların çoxu, o cümlədən Azərbaycan SSR-də RSFSR ƏQM-i heç bir dəyişiklik edilmədən tətbiq edilirdi. Həmin Məcəllənin 4-cü fəslində kollektiv müqavilələrə həsr olunmuşdur və orada kollektiv əmək münasibətlərinin hüquqi tənzimlənməsi mexanizminin mühüm elementləri, o cümlədən bu münasibətlərin hüquqi tənzimlənməsi prinsipləri təsbit olunmuşdur.

Kollektiv müqavilələr əsasən xüsusi mülkiyyətdə olan müəssisələrdə bağlanırdı. İqtisadiyyatın dövlət bölməsində kollektiv müqavilələrin, əsasən də Baş kollektiv müqavilələrin mərkəzləşdirilmiş qaydada bağlanması təcrübəsi formalaşmağa başladı. Bu isə əsaslı surətdə onların məzmununu məhdudlaşdırırdı və müqavilələr özləri isə deklarativ, formal xarakter daşımağa başladı. Bütün bunlar onunla nəticələndi ki, artıq 30-cu illərin əvvəllərində Azərbaycan SSR-nin, eləcə də SSRİ-nin bütün müəssisələrində kollektiv müqavilələrin bağlanması kəskin surətdə azaldı, 1934-cü ildən 1946-cı ilədək isə ölkədə ümumiyyətlə kollektiv müqavilələr bağlanmadı. Həmin dövrdə kollektiv müqavilə kollektiv əmək münasibətlərinin tənzimlənməsi kimi mühüm funksiyasını itirdi və kollektiv müqavilələrə istehsal məsələlərinin həlli ilə, o cümlədən istehsal planlarının, müxtəlif növ sosialist öhdəliklərinin yerinə yetirilməsi ilə bağlı olan şərtlər daxil edilməyə başladı. Kollektiv müqavilə kollektiv əmək münasibətlərinin tənzimlənməsinin xüsusi universal hüquqi forması, eyni zamanda həmin ictimai münasibətlərin bazar münasibətləri şəraitində tənzimlənməsinin hüquqi vasitəsidir. Lakin Azərbaycan SSR-də, həm də bütün SSRİ ərazisində kollektiv müqavilə təcrübəsi yalnız Böyük Vətən müharibəsi qurtardıqdan sonra bərpa olundu. Kollektiv müqavilələrin bağlanması üzrə təcrübə və qanunvericilik SSRİ Nazirlər Sovetinin 4 fevral 1947-ci il tarixli qərarı ilə yalnız sənaye, nəqliyyat və tikinti müəssisələrində bərpa olundu.

SSRİ-də 60-cı illərin əvvəllərində qəbul edilən iqtisadi islahatlar kollektiv müqavilə institutunun bərpa edilməsi ilə nəticələndi. Belə ki, SSRİ Nazirlər Soveti və ÜHİMŞ-nin qəbul etdikləri "Müəssisələrdə kollektiv müqavilələrin bağlanması haqqında" 6 mart 1966-cı il tarixli qərarı kollektiv müqavilə tərəflərinin qarşılıqlı razılığı ilə həll edilə bilən məsələləri, ilk növbədə isə əmək haqqı, əməyin mühafizəsi, o cümlədən fəhlə və qulluqçuların məişət məsələlərinin dairəsini genişləndirdi.

1970-ci ildə isə SSRİ Ali Soveti tərəfindən təsdiq edilmiş SSR İttifaqının və müttəfiq respublikaların Əmək Qanunvericiliyinin Əsaslarına uyğun olaraq 10 dekabr 1971-ci il tarixli Azərbaycan SSR-nin ƏQM-i qəbul edildi və bu Məcəllə 1 iyul 1972-ci ildə qüvvəyə mindi. Lakin onların ideologiyası ümumi idi, buna görə də Məcəllə əmək qanunvericiliyi haqqında Əsasların əsas müddəalarını - sosialist cəmiyyətində əmək münasibətlərinin, o cümlədən kollektiv əmək münasibətlərinin hüquqi tənzimlənməsinin prinsiplərini təsbit etmişdir.

Azərbaycan SSR-nin 1971-ci il tarixli ƏQM-də kollektiv müqavilələrə həsr olunmuş 9 maddədən ibarət olan ikinci fəsil təsbit edilmişdir.

Azərbaycanın dövlət müstəqilliyinin bərpa olunmasından sonra kollektiv əmək münasibətlərinin bilavasitə tənzimlənməsi sahəsində qəbul edilmiş qanunlar içərisində "Kollektiv müqavilələr və sazişlər haqqında" 24 may 1996-cı il tarixli Qanun mühüm yer tutur. Həmin Qanunla kollektiv müqavilənin bağlanması üçün yeni qaydası müəyyən edildi və bu qanun 1 iyul 1999-cü ildə Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinin qüvvəyə minməsi ilə əlaqədar olaraq qüvvədən düşmüşdür.

"Kollektiv müqavilələr və sazişlər haqqında" Azərbaycan Respublikasının 24 may 1996-

cı il tarixli Qanununun əhəmiyyətini isə aşağıdakı kimi qiymətləndirmək olar:

- Azərbaycan Respublikasının əmək hüququnun tarixində ilk dəfə olaraq istehsal səviyyəsindən daha yüksək səviyyədə kollektiv danışıqların aparılmasının və sosial əməkdaşlıq münasibətlərinin tənzimlənməsinin yeni qaydasını müəyyən etdi;
- kollektiv müqavilə və sazişlərin işlənib hazırlanması, bağlanması və qüvvəsinin yeni hüquqi əsaslarını və prinsiplərini müəyyən etdi;
- əmək şərtlərinin, əmək və işçilərin rifahı ilə bağlı olan sosial-iqtisadi məsələlərin kollektiv-müqavilə və sosial əməkdaşlıq-müqavilə tənzimlənməsini genişləndirdi;
- kollektiv müqaviləyə və sosial əməkdaşlıq sazişinə leqal anlayış verilmiş, belə sazişlərin növləri və məzmunu müəyyən edilmiş, onların sosial təminatları göstərilmişdir;
- əmək qanunvericiliyinin, sosial əməkdaşlıq sazişlərinin, kollektiv və əmək müqavilələrinin uyğunluğunu müəyyən etmişdir;
- kollektiv müqavilənin necə və harada bağlanmasının yeni qaydasını təsbit etdi, onun fəaliyyət sferasını genişləndirdi və əmək kollektivinə kollektiv müqaviləni bağlamaq və ya bağlamamaq qərarını müstəqil qəbul etmək hüququ verdi;
- kollektiv danışıqlar gedişində meydana çıxan bilən mümkün fikir ayrılıqlarının həll edilməsi qaydasını müəyyən etdi;
- kollektiv danışıqlarda iştirak etməkdən imtina etməyə görə və kollektiv müqavilə və sazişləri icra etməməyə görə məsuliyyəti müəyyən etdi.

Beləliklə, bu Qanun ilk dəfə olaraq əmək hüququnun predmetinə kollektiv danışıqları və sosial əməkdaşlıq münasibətlərini daxil etmiş və həmin məsələləri kompleks şəkildə tənzimləmişdir. Hal-hazırda isə kollektiv müqavilə və saziş institutu kompleks şəkildə Azərbaycan Respublikasının 1999-cu il Əmək Məcəlləsinin 22-41-ci maddələri ilə tənzimlənir.

AR ƏM-in 3-cü maddəsində kollektiv müqaviləyə leqal anlayış verilmişdir. Həmin maddəyə görə kollektiv müqavilə işəgötürən, əmək kollektivi və ya həmkarlar ittifaqları təşkilatı arasında yazılı formada bağlanan əmək, sosial-iqtisadi, məişət və digər münasibətləri tənzimləyən müqavilədir. AR ƏM-də kollektiv müqaviləyə verilmiş həmin anlayış onun məzmununu və tərəflərini dəqiq şəkildə müəyyənləşdirdiyi üçün daha düzgündür. Lakin hüquq ədəbiyyatında kollektiv müqaviləyə müxtəlif cür anlayış verilir. Belə ki, kollektiv müqavilə işəgötürənlə təşkilatın, filialın və ya nümayəndəliyin işçiləri arasında bağlanan və sosial əmək münasibətlərini tənzimləyən hüquqi akt³, yaxud sosial əmək münasibətlərini tənzimləyən hüquqi akt kimi göstərilir². Eyni zamanda hüquq ədəbiyyatında kollektiv müqaviləyə daha geniş və əhatəli anlayışlar da verilmişdir: kollektiv müqavilə işəgötürənlə müddətli işçilər kollektivi və ya onların nümayəndəli orqanları arasında sosial əmək münasibətlərinin və əmək sahəsində yaranan digər münasibətlərin nizama salınması məqsədi ilə müəyyən müddətə və yazılı formada bağlanan ikitərəfli, lokal, normativ-məcburi aktdır³.

Kollektiv müqavilə və sazişlərin hazırlanması və bağlanmasının AR ƏM-də ilk dəfə olaraq təsbit olunmuş əsas prinsiplərini nəzərdən keçirək:

a) Tərəflərin hüquq bərabərliyi prinsipi. Həmin prinsipə görə tərəflərdən biri kollektiv danışıqların aparılması və sazişlərin bağlanması təklifi ilə çıxış edə bilər. Bu halda tərəflərin nümayəndələri həm danışıqların gedişi prosesində, həm də kollektiv müqavilə və saziş üzrə qərarın qəbul edilməsi mərhələsində bərabərhüquqlu vəziyyətə malik olurlar. Bu cür qərarlar məhz tərəflərin nümayəndələrinin razılığı əsasında qəbul edilir və tərəflərdən hər biri bərabər səsə malik olur.

b) Kollektiv müqavilə və sazişlərin məzmununu təşkil edən məsələlərin seçilməsində və müzakirəsində tərəflərin müstəqilliyi və könüllülüüyü prinsipi. Həmin prinsipə görə kollektiv müqavilə və sazişlərin məzmununu tərəflər özləri müəyyən etməlidirlər. Bu halda tərəflərdən hər biri və ya onların nümayəndələri kollektiv müqavilənin məzmununa hər hansı bir şərtin daxil edilməsi barədə məsələ qaldıra bilərlər və həmin məsələləri tərəflər birgə müzakirə et-

³ Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник. М.: Юрист, 1999, с.137

² Молодцов М.В., Головина С.Ю. Трудовое право России: Учебник для вузов. М.: Норма, 2003, с.96

³ Cəfərov Z.İ. Bazar iqtisadiyyatına keçid dövründə Azərbaycan Respublikasında kollektiv müqavilə. Bakı: Qanun, 2003, s.100-102

məlidirlər. AR ƏM hakimiyyət orqanları tərəfindən işçilərin və ya nümayəndələrin hüquqlarını pozan və ya məhdudlaşdıran hər hansı bir müdaxiləni qadağan edir. Hər bir tərəf heç bir təsir olmadan könüllü olaraq kollektiv müqavilə və ya saziş üzrə hər hansı öhdəliyi üzərinə götürə bilər.

c) Obyektiv səbəbdən təmin edilə bilməyən şərtlərin kollektiv müqavilənin və sazişin məzmununa daxil edilməsinin yolverilməzliyi prinsipi. Bu prinsip götürülən öhdəliklərin təminatının reallığını nəzərdə tutur və kollektiv müqavilə və sazişlərin effektiv fəaliyyəti üçün böyük rol oynayır.

ç) Öhdəliklərin icrasına təminat prinsipi. Məsələn, işəgötürən və ya sosial əməkdaşlıq sazişi üzrə hökumət tərəfindən müvafiq şəraiti nəzərə almadan üzərinə götürdüyü öhdəlikləri yerinə yetirməməsi sosial gərginliyin yaranmasına səbəb ola bilər ki, bu da kollektiv müqavilə və sazişlərin məqsədlərinə ziddir. Çünki onlar istehsalatda sosial sülhə nail olunmasına yönəlmişdir. Buna görə də müqavilə və ya saziş üzrə nəzərdə tutulan öhdəliklərin icrası real şəkildə təmin olunmalıdır;

d) Qanunvericiliyin tələblərinə əməl edilməsi prinsipi. Bu prinsipə görə kollektiv müqavilə və sazişlərin bütün iştirakçıları tərəfindən qanunvericiliyin işçilərin vəziyyətini əmək qanunvericiliyinə nisbətən pisləşdirən müqavilə və sazişlərin şərtlərinin etbarsız olması barədə müddəasına əməl olunmalıdır. Buna görə də kollektiv müqavilə və sazişlərin şərtləri ancaq qanunvericiliklə nəzərdə tutulmuş sosial təminatları yaxşılaşdırma bilər.

e) Öhdəliklərin icrasına nəzarət və icra edilməməsinə görə məsuliyyət prinsipi. Bu prinsipə əməl edilməsi həm də kollektiv müqavilə və sazişlərin yerinə yetirilməsinin mühafizəedici təminatı kimi çıxış edir.

Göstərilən bütün bu demokratik prinsiplərə kollektiv danışıqların, sosial əməkdaşlıq sazişlərinin və kollektiv müqavilənin bütün iştirakçıları tərəfindən əməl edilməlidir.

Kollektiv müqavilə hüquqi təbiətinə görə özündə müqavilə və normativ akt xüsusiyyətlərini uzlaşdırır. Bəzi alimlər kollektiv müqavilələri normativ saziş hesab edirlər.⁴ Ancaq normativ saziş hüquq normasının özünü əks etdirən müqavilə qaydasında qəbul edilən hüquqi aktın xüsusi bir növüdür. Kollektiv müqavilə aktı əmək şəraitinin yaxşılaşdırması vasitəsi kimi çıxış edir. Hüquqi təbiətinə görə kollektiv müqaviləni təkcə müqavilə hesab etmək düzgün deyildir. Normativ akt kimi o, hüquq normasıdır, yəni müəyyən şəxslərə ünvanlanır və dəfələrlə tətbiq edilmək üçün nəzərdə tutulur. Bu onu başqa müqavilələrdən fərqləndirir. Kollektiv müqaviləni normativ akt kimi qəbul etmək hüquq doktrinası üçün ənənəvidir və bu aspektdən onun aşağıdakı xüsusiyyətləri vardır:

1. onu qəbul etmək hüququ HİK-nə, əmək kollektivinə və işəgötürənə məxsusdur;

2. o, kollektiv danışıqlar aparıldıqdan sonra qəbul edilir;

3. o, müddətli xarakter daşıyan aktdır;

4. normativ hüquqi aktlar sferasında və əmək münasibətlərinin tənzimlənməsində xüsusi yer tutur.

AR ƏM-nin 29-cu maddəsinə görə, kollektiv müqavilənin tərəfləri kimi işəgötürən və müəssisənin həmkarlar ittifaqı təşkilatı çıxış edir. Eyni zamanda həmin maddəyə görə, müəssisədə həmkarlar ittifaqı təşkilatı olmadıqda kollektiv müqavilə işəgötürənlə əmək kollektivi arasında bağlanılır, yəni əmək kollektivi ikinci tətəf kimi çıxış edir. BƏT-in 1951-ci il 9 nömrəli Tövsiyəsi ilə kollektiv müqavilənin tərəfləri dəqiq müəyyən edilmişdir: bir tərəf sahibkarlar (onların qrupları) və digər tərəf işçi təşkilatlarının bir və ya bir neçə nümayəndəsi, belə təşkilat olmadıqda isə işçilərin özlərinin nümayəndələri çıxış edir.⁵ Kollektiv müqavilənin tərəfi olan işəgötürən kimi qanunvericilik təşkilatın, yaxud müəssisənin rəhbərini və yaxud onun vəkil etdiyi qanuni nümayəndəsini tanıyır. Bu münasibət təşkilatın, yaxud müəssisənin əsasnaməsi və yaxud nizamnaməsi ilə müəyyən edilir.

Əgər danışıqlarda təşkilat və yaxud müəssisə rəhbəri özü yox, onun vəkil etdiyi nümayəndəsi iştirak edərsə, ona verilən etibarnamədə ona verilən səlahiyyətlər sadalanmalıdır. Kollektiv müqavilə bir neçə təşkilata və birliyə aid edilirsə, bu halda birliyə daxil olan qurumla-

⁴ Коршунов Ю. Коллективный договор в условиях рыночной экономики. //Хозяйство и право, 1992, № 2, с.77

⁵ МОТ. Конвенции и рекомендации. 1919-1966. МБТ, Женева, 1983, с.1942

rın birgə nümayəndəliyi yaradılır və bu nümayəndəliyə danışıqlar aparmağa səlahiyyətli olması barədə vəsiqə verilir. Bütün hallarda müəssisələrdə bu barədə qanunvericiliklə nəzərdə tutulan şərtlərə əməl edilməlidir.

Müəssisədə həmkarlar ittifaqı təşkilatı olmadıqda kollektiv müqavilənin ikinci tərəfi kimi əmək kollektivi çıxış edir. Qanunun bu göstərişi həmkarlar ittifaqları barədə qanunvericiliyə və BƏT-in konvensiyalarına əsaslanır. “Həmkarlar ittifaqları haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanununun 5-ci maddəsində göstərilir ki, həmkarlar ittifaqları müstəqil surətdə fəaliyyət proqramlarını hazırlayı, rəhbər orqanlarını seçir və Konstitusiyaya hüquqları əsasında fəaliyyət göstərirlər. Həmin Qanunun 11-ci maddəsində qeyd edilir ki, həmkarlar ittifaqları öz üzvlərinin əmək hüquqlarını müdafiə edir, dövlət məşğulluq siyasətinin hazırlanmasında iştirak edirlər.

Kollektiv müqavilənin tərəfi kimi ona verilən səlahiyyətdən həmkarlar ittifaqı təşkilatı “Həmkarlar ittifaqları haqqında” AR Qanununun 15-ci və AR ƏM-in 25-ci maddələrinə əsasən istifadə edir. AR ƏM-in 25-ci maddəsinin dördüncü hissəsinə əsasən respublika, peşələr, sahələr və ya ərazi üzrə, habelə müəssisə daxilində bir neçə həmkarlar ittifaqları təşkilatı (birliyi) mövcud olarsa, kollektiv danışıqların aparılması üçün işçilərin müvafiq həmkarlar ittifaqlarına üzvlük nisbətinə uyğun nümayəndələrdən ibarət komissiya yaradılır.

BƏT-nin «Təşkilat yaratmaq və kollektiv danışıqlar aparmaq hüququ prinsiplərinin tətbiqi haqqında» 98 №-li Konvensiyasında (1949) göstərilir ki, əməkçilər əmək sahəsində birləşmək hüququna malikdirlər və bu hüquqların sıxışdırılmasına yönəldilən hər hansı hərəkətə yol verilməməlidir. Həmkarlar ittifaqı təşkilatlarının və əmək kollektivlərinin kollektiv müqavilənin tərəfi kimi hüquqlarının məhdudlaşdırılmasına qanunvericilik yol vermir. Onlar bərabər tərəfdaş kimi kollektiv müqavilənin şərtlərinin hazırlanmasında iştirak edir və tələblərini irəli sürürlər.

Əmək kollektivinin və həmkarlar ittifaqı təşkilatının fəallıq səviyyəsindən asılı olaraq, kollektiv müqavilənin əlverişli şərtlərinin hazırlanması, onların müqaviləyə daxil edilməsi və gələcəkdə onların yerinə yetirilməsi əmək, məişət və sosial inkişafın əhəmiyyətli nəticələrinin əldə edilməsinə səbəb olur.

Müasir dövrdə kollektiv müqavilənin əhəmiyyəti getdikcə artır. Kollektiv müqavilədə nəzərdə tutulan lokal normalar əmək qanunvericiliyində olan boşluqları doldura, işçilərin əmək hüquqlarının təminatlarını artırır, əməyin mühafizəsini və sosial - məişət şəraitini yaxşılaşdırır. Kollektiv müqavilə həmçinin əmək intizamına hörmət edilməsinin təmin edilməsi vasitəsi kimi çıxış edir.

6.2. Kollektiv müqavilənin hazırlanması və bağlanmasının qaydaları

Kollektiv müqavilənin hazırlanması ilk növbədə kollektiv danışıqlar aparılması hüququ ilə bağlıdır. Bu hüquq AR ƏM-nin 25-ci maddəsində təsbit edilmişdir. Həmin maddəyə görə kollektiv müqavilənin və sazişin hazırlanması, bağlanması və onlarda dəyişikliklər edilməsi üçün kollektiv danışıqlar aparmaq təşəbbüsünə səlahiyyətləri daxilində həmkarlar ittifaqları təşkilatları, əmək kollektivləri, işgötürənlər, müvafiq icra hakimiyyəti və işgötürənlərin nümayəndəli orqanları malikdirlər. Kollektiv danışıqların aparılması hüququ əmək qanunvericiliyinə görə kollektiv hüquqların bir növüdür. Sosial tərəfdaşlar arasında kollektiv danışıqların aparılması bir-birinə zidd olan əmək maraqlarının konsensusuna nail olmaq məqsədi daşıyır.⁶ Bu hüquq İkinci dünya müharibəsindən sonra Qərbi ölkələrində işçilərin istehsalın idarə edilməsində iştirak etmək hüququ kimi təsbit olunmuşdur. BƏT-in «Təşkilat yaratmaq və kollektiv danışıqlar aparmaq hüququ prinsiplərinin tətbiqi haqqında» 98 №-li Konvensiyasında (1949) kollektiv danışıqların aparılması hüququ təsbit edilmişdir. Lakin bu akt dövlət qulluqçularına şamil edilmirdi. Dövlət qulluqçularının əmək münasibətləri, o cümlədən kollektiv danışıqların aparılması və məşğulluqla bağlı məsələləri BƏT-in “Dövlət xidmətində əmək münasibətləri” adlı 151 №-li Konvensiyası (1978) ilə tənzimlənir.² Kollektiv danışıqlar aparılması hüququ BƏT-in ayrıca bir Konvensiyasında - “Kollektiv danışıq-

⁶ Комментарий к законодательству о коллективных договорах и соглашениях. М., 1993, с. 17

² Резюме международных трудовых норм. Международное бюро труда. Женева, 1988, с.9

lara kömək göstərilməsi haqqında” 154 №-li Konvensiyasında (1981) və həmin konvensiyanı tamamlayan eyni adlı 163№-li Tövsiyədə təsbit edilmişdir.

BƏT-in “Kollektiv danışıqlara kömək göstərilməsi haqqında” 154 №-li Konvensiyası³ (1981) könüllü və azad danışıqların aparılmasına kömək etmək məqsədi daşıyır. Konvensiya iqtisadi fəaliyyətin bütün sahələrinə aid edilir və bu aktda kollektiv danışıqlara kömək etmək məqsədilə milli şəraitə uyğun gələn tədbirlərin görülməsi nəzərdə tutulur. Konvensiyada sahibkarların və işçilərin bilikləri ilə ilkin məsləhətləşmələri nəzərdə tutulur və göstərilir ki, kollektiv danışıqlara kömək etmək məqsədilə görülməli tədbirlər kollektiv danışıqlar azadlığını məhdudlaşdırmamalıdır. Bu konvensiyanın müddələrinin tətbiqi milli praktikaya uyğun gələn istənilən üsulla təmin olunur.

Beynəlxalq Əmək Təşkilatı kollektiv danışıqların aparılmasının vacibliyinə və onun aparılmasına xüsusi diqqət verir. BƏT-in “Təşkilat yaratmaq və kollektiv danışıqlar aparmaq hüququ prinsiplərinin tətbiqi haqqında” 98 nömrəli Konvensiyasında (1949) qeyd edilir ki, danışıqların təyin edilməsinə və aparılmasına lazımı hazırlıq görülməli, sahibkarların və işçi tərəfin nümayəndəsinin ayrılmasına, onların səlahiyyətli olmalarına diqqət artırılmalı və kollektiv danışıqların könüllülük prinsipinə əsaslanaraq aparılmasına səy göstərməlidir.

AR ƏM-si kollektiv danışıqların aparılması qaydasını ətraflı şəkildə müəyyən etmişdir. Təşəbbüskar tərəf danışıqların başlanması haqqında digər tərəfi yazılı surətdə xəbərdar edir. Xəbərdar olunan tərəf on gündən gec olmayaraq danışıqlara başlamağa borcludur. Əgər müəssisədə həmkarlar ittifaqları təşkilatı (birliyi) yoxdursa, onda əmək kollektivi danışıqlar aparmaq üçün xüsusi səlahiyyətli komissiya yaradır. Respublika, peşələr, sahələr və ya ərazi üzrə, habelə müəssisə daxilində bir neçə həmkarlar ittifaqları təşkilatı (birliyi) mövcud olarsa, kollektiv danışıqların aparılması üçün işçilərin müvafiq həmkarlar ittifaqlarına üzvlük nisbətində uyğun nümayəndələrdən ibarət komissiya yaradılır.

Kollektiv müqavilənin və sazişin şərtlərinin hazırlanması məqsədi ilə kollektiv danışıqların aparılmasından boyun qaçırmağa yol verilmir. Bu hal qanunun tələblərinin kobud şəkildə pozulması kimi qiymətləndirilir və ona görə AR İXM-də məsuliyyət nəzərdə tutulur. Kollektiv müqavilənin və sazişin və ya onlara dəyişikliklərin layihəsinin hazırlanması məqsədi ilə danışıqlar aparmaq üçün tərəflər, müvafiq səlahiyyətlər verilmiş bərabərsaylı nümayəndələrdən ibarət komissiya yaradırlar. Komissiyanın tərkibi, danışıqların gündəliyi, keçirilmə yeri və müddəti tərəflərin birgə qərarı ilə müəyyən edilir.

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

Kollektiv danışıqların aparılması üçün nümayəndələrdən ibarət yeganə səlahiyyəti olan orqan yaradılmalıdır ki, təcrübədə bu, komissiya adlandırılır. Komissiyanın tərkibi hər iki tərəfin bərabər saylı nümayəndələrindən yaradılır. Bundan sonra komissiyanın fəaliyyət rejimi ümumi razılıq əsasında müəyyən edilir, komissiyanın iş yeri, yığıncaqların keçirilmə vaxtı və sair prosesual məsələlər razılaşdırılır.

Kollektiv müqavilənin və sazişin məzmununa daxil ediləcək şərtlərin və məsələlərin seçilməsi azad müzakirə və rəy sorğusu şəraitində aparılır. BƏT-in 154 №-li Konvensiyasına görə kollektiv müqaviləyə və sazişə elə şərtlər daxil edilməlidir ki, onlar sahibkarlarla işləyənlər arasındakı bütün münasibətləri əhatə edə bilsin. Kollektiv müqavilə və sazişin məzmununa daxil ediləcək şərtlərin dəqiqləşdirilməsi üçün müəssisənin sahibindən (işəgötürəndən) lazımi məlumatlar tələb edilə bilər. Qanuna görə həmin məlumatlar beş gün müddətində komissiyaya təqdim edilməlidir.

Tərəflər kollektiv müqavilənin və sazişin məzmununa aid məsələlərin seçilməsi və müza-

³ Bu konvensiya AR Milli Məclisinin 3 iyul 1993-cü il tarixli qərarı ilə ratifikasiya olunmuşdur

kirə edilməsində sərbəstdirlər. Komissiyanın tələbi ilə tərəflər, kollektiv danışıqların aparılması üçün zəruri olan məlumatları beş gün müddətində təqdim etməlidirlər. Danışıqların iştirakçıları alınmış məlumatlarda olan dövlət və ya kommersiya sirrini yaymağa görə qanunvericiliklə müəyyən edilmiş məsuliyyətə cəlb olunurlar. Danışıqlar zamanı tərəflər razılığa gələ bilmədikdə, fikir ayrılığı haqqında protokol tərtib edilir. Protokolda fikir ayrılığının aradan qaldırılması haqqında tərəflərin yekun təklifləri, habelə danışıqların yenidən başlanması müddəti göstərilir. İşçilər adından danışıqlar aparılması hüquq və səlahiyyət almış həmkarlar ittifaqı, yaxud digər nüfuzlu orqan tərəfindən həyata keçirilir.

Müəssisənin daxilində bir neçə həmkarlar təşkilatı, yaxud başqa səlahiyyətli orqan fəaliyyət göstərdiyi təqdirdə danışıqlar aparılması, kollektiv müqavilənin vahid layihəsinin hazırlanması və bağlanması birləşdirilmiş nümayəndələrdən ibarət komissiya tərəfindən icra edilir. Qanunla verilmiş bu səlahiyyətlərdən və danışıqlardan tərəflərin imtina etmələrinə yol verilmir.

Kollektiv müqavilənin müddətinin qurtarmasına üç ay qalmış danışıqlara başlanılması haqda tərəflərdən biri digərini yazılı surətdə xəbərdar etməlidir. Müqavilənin layihəsinin hazırlanması üçün tərəflərin razılığı ilə bərabərhüquqlu nümayəndələrdən ibarət komissiya yaradılır. Müqavilənin məzmununu təşkil edən məsələlərin seçilməsi və onların müzakirəsində danışıqlarda iştirak edən tərəflərə tam sərbəstlik verilir.

Layihənin hazırlanması üçün lazım olan məlumatları əmək kollektivi tərəfindən səlahiyyət verilmiş həmkarlar ittifaqı təşkilatı, yaxud başqa orqan maneəsiz olaraq icra hakimiyyətindən və ya başqa təşkilatdan tələb edib almaq hüququna malikdir. Danışıqlar zamanı tərəflərdən asılı olmayan səbəblərdən razılıq əldə edilmədiyi təqdirdə bu barədə protokol tərtib edilir və yeni danışıqlara nə vaxt başlanılması müəyyən edilir.

Yaranmış fikir ayrılıqlarının aradan qaldırılması üçün tərəflər razılaşma üsulundan və ya vasitəçilərdən istifadə edirlər. Razılaşma əldə etmək üçün tərkibi bərabər saydan ibarət olan nümayəndələrdən razılaşdırıcı komissiya yaradılır. Bu komissiyanın işində iştirak etməkdən tərəflərin boyun qaçırmasına yol verilmir.

Razılaşdırıcı komissiyada yekdil fikir yaranmadığı təqdirdə mübahisələrin həlli üçün tərəflər bəyəndikləri vasitəçiyə müraciət edə bilərlər. Razılaşma prosesi getdiyi müddət ərzində tətıl və lokautlara yol verilmir. Vasitəçi tərəflərin razılığı ilə seçilir və onlar tərəfindən müəyyən edilmiş üsulla hərəkət edir. Vasitəçinin mübahisələrin nizama salınması üçün hazırladığı təkliflərini rədd etmədikləri təqdirdə bu təkliflər onlar üçün məqbul hesab edilir.

Kollektiv danışıqların iştirakçıları (tərəflərin nümayəndələri, məsləhətçi, ekspert, barışdırıcı, vasitəçi, mütəxəssis, arbitr və tərəflərin müəyyən etdiyi digər şəxslər) üçün qanunvericilikdə müəyyən təminatlar nəzərdə tutulmuşdur. Belə ki, kollektiv danışıqların aparıldığı dövrdə onlar orta aylıq əmək haqqı saxlanılmaqla il ərzində üç ay müddətində əmək funksiyasının icrasından azad olunurlar. Həmin müddət onların əmək stajına daxil edilir. Danışıqların aparılması, ekspert, mütəxəssislərin dəvət olunması və digər xərclər işəgötürənin vəsaiti hesabına ödənilir. Danışıqların aparıldığı dövrdə danışıqlarda iştirak etmək məqsədilə dəvət olunan və əmək müqaviləsi üzrə işləməyən şəxslərlə bağlanmış birdəfəlik müqaviləyə əsasən əmək haqqı müqavilə tərəfinin vəsaiti hesabına ödənilir.

Danışıqların aparılmasında iştirak etmək üçün dəvət olunmuş və əmək müqaviləsi üzrə işləməyən şəxslərə haqq, onları dəvət etmiş tərəflə bağladıkları müqavilə əsasında ödənilir. Kollektiv danışıqların iştirakçılarının danışıqlar dövründə intizam məsuliyyətinə cəlb olunmasına, başqa işə keçirilməsinə və ya işəgötürənin təşəbbüsü ilə işdən azad edilməsinə yol verilmir.

AR ƏM-in 25-ci maddəsində nəzərdə tutulmuş qaydada irəli sürülmüş təşəbbüsə əsasən kollektiv müqavilənin hazırlanması və bağlanması zəruriliyi haqqında qərarı həmkarlar ittifaqları təşkilatı qəbul edir. Kollektiv müqavilənin layihəsinin hazırlanması, bağlanması qaydaları və müddəti tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə müəyyən edilir və rəsmiləşdirilir. Bu məqsədlə tərəflər bərabər saylı nümayəndələrdən ibarət müvafiq komissiya (işçi qrupu) yarada bilərlər. Komissiya (işçi qrupu) kollektiv müqavilənin layihəsini tərəflərin müzakirəsinə verir. Daxil olmuş təkliflər araşdırıldıqdan sonra yenidən işlənmiş layihə təsdiq olunmaq üçün həmkarlar ittifaqları təşkilatının (əmək kollektivinin) ümumi yığıncağının (konfransı-

nın) müzakirəsinə verilir. Müzakirə ayrı-ayrılıqda aparılır. Həmkarlar ittifaqı təşkilatı, o olmadıqda əmək kollektivi layihəni müzakirə edərkən, işçilərin əksəriyyətinin iştirakını təmin etməlidir. Müzakirələr ya ümumi iclasda və yaxud konfransda aparılmalı və işçilərin sərbəst fikir söyləmələrinə və təkliflər vermələrinə şərait yaradılmalıdır.

Azad müzakirələrdən sonra hər iki tərəfin hazırladığı təkliflər komissiyaya təqdim edilməlidir. Təklif və iradlar komissiya üzvlərinin iştirakı ilə müzakirə edilməli, komissiyanın əksər üzvlərinin razılığı olduğu təqdirdə layihədə düzəlişlər və əlavələr edilməlidir.

Təklif və iradlar araşdırılıb həll edildikdən sonra kollektiv müqavilənin tamamlanmış layihəsi təsdiq olunmaq üçün əmək kollektivinin ümumi yığıncağının (konfransının) iclasının müzakirəsinə çıxarılmalıdır. Həmkarlar ittifaqı təşkilatının konfransı (əmək kollektivinin ümumi iclası) layihənin müzakirəsinə səlahiyyətli olmalı, təşkilatın nizamnaməsinin tələb etdiyi şərtlərə cavab verməlidir. Qanuna görə layihənin müzakirəsində işçilərin nümayəndələrinin 50 faizindən çoxu iştirak etdiyi halda ümumi yığıncaq (konfrans) səlahiyyətli sayılır. İşəgötürən kollektiv müqavilənin layihəsinin işçilərə və ümumiyyətlə əmək kollektivinə çatdırılmasına səy göstərməli və bütün imkanlardan (daxili rabitə, texniki və digər vasitələrdən) istifadə etməli, yaddan çıxarmamalıdır ki, müqavilənin şərtləri eyni qaydada həmkarlar ittifaqı təşkilatının üzvlərinə və üzv olmayanlara da aid edilir, güzəştli şərtlər fərdi əmək müqaviləsi bağlanılarkən mütləq müqaviləyə daxil edilir. Bu qeyd edilənlər müzakirələrin məhsuldar keçməsinə öz müsbət təsirini göstərəcəkdir.

Müzakirələr nəticəsində kollektiv müqavilənin layihəsi tam və yaxud qismən bəyənilməzsə, tərəflərin nümayəndələri komissiyanın iclaslarında onu 15 gün ərzində müzakirə edib müvafiq qərar qəbul etməlidirlər. Tərəflər irad və təkliflərlə tam razılaşdıqları təqdirdə layihəni yenidən işləyib təkrar müzakirəyə verməlidirlər. Təkrar müzakirə yuxarıda qeyd ediləndi qaydada həmkarlar ittifaqı və əmək kollektivi üzvlərinin səlahiyyətli nümayəndələrinin iştirakı ilə aparılır. Tərəflər irad və təkliflər üzrə razılığa gəlmədikdə, bu barədə protokol tərtib edib məsələnin gələcək həlli qaydasını müəyyən edirlər.

Kollektiv müqavilənin komissiya üzvlərinin razılığı ilə qəbul edilmiş layihəsi müzakirə iştirakçılarının əksəriyyətinin iştirak etdiyi iclasın (konfransın) müzakirəsinə çıxarılır, səs çoxluğu (50+1) ilə qəbul edilir. Bu qaydada səs çoxluğu əldə edilmədikdə və yeni təklif və iradlar səsləndikdə müzakirə dayandırılır və AR ƏM-in 265-268-ci maddələrində nəzərdə tutulan qaydalar tətbiq edilir.

Kollektiv müqavilənin layihəsi iclasda (konfransda) iştirak edənlərin səs çoxluğu ilə təsdiq edilir. Tərəflər, kollektiv müqavilə təsdiq edildikdən sonra onu üç gün ərzində imzalamalıdırlar. İmzalanmış kollektiv müqavilə və ona əlavələr yeddi təqvim günü ərzində məlumat üçün işəgötürənlər tərəfindən Azərbaycan Respublikasının Əmək və Əhəlinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyinə təqdim edilir.

Kollektiv müqavilə imzalandığı və ya müqavilədə göstərilən gündən qüvvəyə minir və bir ildən üç ilədək müddətə bağlanıla bilər.

Qüvvədə olan əmək qanunvericiliyinə əsasən müəyyən olunmuş müddət qurtardıqdan sonra kollektiv müqavilə yenisi bağlananadək qüvvədə olur.

Müəssisənin mülkiyyətçisinin dəyişdiyi və ya müəssisə ləğv edildiyi hallardan başqa müəssisədə təşkilati-struktur dəyişiklərin edilməsi, eləcə də həmkarlar ittifaqı təşkilatının fəaliyyətinə xitam verilməsi kollektiv müqavilənin hüquqi qüvvəsinin itirilməsinə səbəb olur (AR ƏM-in 32-ci maddəsinin dördüncü hissəsi).

Müəssisənin mülkiyyətçisi dəyişdikdə kollektiv müqavilə üç ay müddətində qüvvədə qalır. Bu müddət ərzində tərəflər yeni kollektiv müqavilə bağlamaq və ya əvvəlkinə qüvvədə saxlamaq, ona əlavələr və dəyişikliklər edilməsi məqsədi ilə danışıqlara başlamalıdırlar (AR ƏM-in 32-ci maddəsinin beşinci hissəsi).

Müəssisə qanunvericiliklə müəyyən olunmuş qaydada və şərtlərlə ləğv olunduğu halda, kollektiv müqavilə bütün ləğvetmə müddəti ərzində qüvvədə olur (AR ƏM-in 32-ci maddəsinin altıncı hissəsi).

Kollektiv müqavilənin qüvvədə olduğu müddətdə ona əlavələr və dəyişikliklər edilməsi yalnız tərəflərin qarşılıqlı razılığı əsasında, kollektiv müqavilədə müəyyən edilmiş qaydada

aparılır. Əgər belə qayda müəyyən olunmayıbsa, əlavələr və dəyişikliklər kollektiv müqavilənin bağlanması üçün əmək qanunvericiliyi ilə nəzərdə tutulmuş qaydada edilir.

Qanunvericiliklə kollektiv müqavilənin və sazişin bağlanması, onlarda dəyişikliklər edilməsi və yerinə yetirilməsi zamanı icra hakimiyyəti orqanlarının, başqa işgötürənlərin, siyasi partiyaların, ictimai birliklərin və dini qurumların tərəflərin hüquqlarını, habelə qanunvericiliklə qorunan mənafelərini məhdudlaşdıran və ya onların həyata keçirilməsinə maneçilik törədən hər hansı müdaxiləsi qadağan edilir.

6.3. Kollektiv müqavilənin məzmunu

Kollektiv müqavilənin məzmunu dedikdə, tərəflərin onu bağlayan zaman razılaşıqları bütün şərtlər başa düşülür. Əvvəlki əmək qanunvericiliyində kollektiv müqavilələrin məzmunu kollektiv müqaviləyə daxil ediləcək müddəalara münasibətdə mərkəzləşdirilmiş göstərişlər müəyyən edilsə də, Azərbaycan Respublikasının yeni Əmək Məcəlləsinə görə kollektiv müqavilənin məzmununu tərəflərin özləri müəyyən edir. Lakin AR ƏM-də və digər normativ hüquqi aktlarda kollektiv müqaviləyə daxil edilməsi nəzərdə tutulmuş müddələrin kollektiv müqavilədə əks etdirilməsi məcburidir.

Müqaviləyə daxil edilməsi vacib bilinən şərtlər, öhdəliklər, danışıqların aparılması üçün ayrılan komissiyanın iclasının müzakirəsinə çıxarılır. Tərəflər bu zaman həmin şərtləri, öhdəlikləri, müzakirə apardıqları zaman müqavilənin məzmununa daxil edilməsini təklif edə bilərlər. Bunlarla yanaşı müəssisənin iqtisadi imkanlarından asılı olaraq, o cümlədən Əmək Məcəlləsində və digər qanunlarda nəzərdə tutulmuş normalarla müqayisədə əmək və sosial iqtisadi məsələlərdə daha güzəştli şərtlər kollektiv müqavilənin layihəsinə daxil edilə bilər.

Eyni zamanda, qanunvericilik aktlarında mütləq nəzərə alınması vacib bilinən normalar kollektiv müqavilənin layihəsinə daxil edilməlidir. Müəssisənin özünəməxsus xüsusiyyətlərinin nəzərə alınması da vacibdir. Məsələn, ekoloji şəraitin təmin edilməsi, digər sağlam iş şəraitinin yaradılması, iş yerlərinin lazımı qaydada saxlanması və sair öhdəliklər layihəyə daxil edilə bilər. Bundan başqa işçilərin lazımı məlumatlardan xəbərdar olmaları üçün lazımı tədirlər də müqavilənin layihəsinə daxil edilə bilər. Müqavilənin layihəsi hazırlanarkən yadda saxlanılmalıdır ki, kollektiv müqavilə normativ aktdır, onun şərtlərinin icrası hər iki tərəf üçün məcburidir. Əks təqdirdə şərtləri pozanları qanunda nəzərdə tutulan məsuliyyət gözləyir. Bir qayda olaraq, kollektiv müqavilədə nəzərdə tutulan öhdəliklər əmək qanunvericiliyində müəyyən edilən standartlardan yüksək olur.

Kollektiv müqaviləyə, bir qayda olaraq, aşağıdakı məsələlər üzrə tərəflərin qarşılıqlı öhdəlikləri daxil edilir:

- a) müəssisənin istehsal və iqtisadi fəaliyyətinin səmərəliliyinin yüksəldilməsi;
- b) əməyin ödənilməsi qaydaları və miqdarının, pul mükafatlarının, müavinətlərin, əlavələrin və digər ödəmələrin müəyyən edilməsi;
- c) qiymətlərin artımı, inflyasiyanın səviyyəsi nəzərə alınmaqla əmək haqqı miqdarının tənzimlənmə mexanizmi;
- ç) məşğulluq, kadr hazırlığı və ixtisasartırma, işçilərin sərbəstləşdirilməsi şərtləri;
- d) iş və istirahət vaxtı, məzuniyyətlərin müddəti haqqında şərtlər;
- e) işçilərə və onların ailə üzvlərinə mədəni və məişət xidmətlərinin, sosial təminatlar və güzəştlərin müəyyən edilməsi;
- ə) əməyin qiymətləndirilməsi, əmək normalarının müəyyən edilməsi və yenidən işlənməsi qaydaları;
- f) qadınlara, 18 yaşına çatmamış işçilərin əmək şəraitinin yaxşılaşdırılması;
- g) əməyin mühafizəsinin yaxşılaşdırılması üçün əlavə təminatların müəyyən edilməsi;
- ğ) əmək vəzifələrini yerinə yetirməklə əlaqədar işçilərə dəyən ziyanın ödənilməsi;
- h) əmək mübahisələrinə məhkəməyə qədər baxan orqanın yaradılması və onun fəaliyyət qaydası;
- x) işçilərin tibbi və sosial sığortasının üstün əlavə şərtlərinin müəyyən edilməsi;
- 1) işgötürənin təşəbbüsü ilə əmək müqaviləsi ləğv edilərkən həmkarlar ittifaqları təşkilatı ilə razılaşmalar aparılması;
- i) işçilərin ekoloji təhlükəsizliyinin və sağlamlığının gözlənilməsi;
- j) həmkarlar ittifaqlarının üzvlərinin əmək haqqından üzlük haqqının tutulması, habelə

həmkarlar ittifaqları təşkilatına nizamnamə fəaliyyətini səmərəli təşkil etmək üçün digər zəruri şəraitin yaradılması;

k) kollektiv əmək mübahisəsinin tənzimlənməsinin əlavə üsulları haqqında razılaşmalar;

q) kollektiv müqavilənin şərtlərinin yerinə yetirilməsinə nəzarət;

l) kollektiv müqavilənin şərtlərinin pozulmasına görə tərəflərin məsuliyyəti;

m) əmək və icra intizamının möhkəmləndirilməsi üçün tədbirlər.

n) iş yerində və ya işlə əlaqədar olaraq ayrı-ayrı işçilərə qara ləkə salma, aşkar düşmənçilik hərəkətləri və təhqiramiz hərəkətlər barəsində izahat işi aparılmasına və informasiya verilməsinə yardım göstərilməsi və belə hərəkətlərin qarşısının alınması, işçiləri bu cür davranışdan qorumaq üçün bütün lazımi tədbirlərin görülməsi;

o) iş yerində və ya işlə əlaqədar olaraq seksual təhrik məsələlərinə dair izahat işi aparılmasına və informasiya verilməsinə yardım göstərilməsi və belə təhriklərin qarşısının alınması, işçiləri bu cür davranışdan qorumaq üçün bütün lazımi tədbirlərin görülməsi.

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

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

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

3. **Təşkilati şərtlər.** Bunlar kollektiv müqavilənin qüvvədə olma müddətini, onun icra edilməsinə görə nəzarəti, ona dəyişikliklər və əlavələr edilməsi qaydasını, o cümlədən kollektiv müqavilənin şərtlərinin yerinə yetirilməməsinə və pozulmasına görə məsuliyyəti nəzərdə tutan müddəalardır.

Kollektiv müqavilənin bütün şərtləri işçilərin vəziyyətini qanunvericiliklə müqayisədə yalnız yaxşılaşdırıla bilər. Əgər işçilərin şəraitini pisləşdirən normalar kollektiv müqavilədə nəzərdə tutularsa, bu şərtlər etibarsız hesab edilir.

Kollektiv müqavilənin strukturu AR ƏM-də göstərilməmişdir. Tərəflər onun strukturunu istədikləri kimi müəyyənləşdirə bilərlər. Lakin kollektiv müqavilənin nümunəvi forması Azərbaycan Respublikası Həmkarlar İttifaqı Konfederasiyasının İcraiyyə Komitəsinin 6 dekabr 1993-cü il tarixli 18 b.1 nömrəli qərarı ilə təsdiq edilmişdir. Həmin nümunəvi forma və respublikamızın müəssisə, idarə və təşkilatlarında bağlanan kollektiv müqavilələrin nümunələri baxımından kollektiv müqavilənin strukturunun aşağıdakı bölmələrdən ibarət olmasını göstərə bilərik:

1. ümumi müddəalar. Burada müqavilənin predmeti və təşkilati xarakterli şərtlərini özündə əks etdirən məlumatlar daxil edilir.

2. tərəflərin qarşılıqlı öhdəlikləri, müəssisənin iqtisadi inkişafı;

3. əməyin ödənilməsi;

4. işçilərin məşğulluğu, peşə hazırlığı, ixtisaslarının artırılması və yenidən hazırlığı;

5. əməyin mühafizəsi;
6. sosial inkişaf;
7. iş və istirahət vaxtı;
8. işçilərin sağlamlaşdırılması;
9. kompensasiyalar, güzəştlər;
10. həmkarlar ittifaqı təşkilatının fəaliyyəti üçün şəraitin yaradılması;
11. kollektiv müqavilənin yerinə yetirilməsinə nəzarət;
12. kollektiv müqaviləyə dair əlavələrin siyahısı.

Həmin əlavələrə misal kimi mənfəət planının yerinə yetirilməsini təmin edən mühüm göstəricilər illik işin yekunlarına görə mükafat haqqında əsasnamə, istehlak fondunun xərclənməsinin smetası və s. göstərmək olar.

6.4. Kollektiv müqavilənin yerinə yetirilməsinə nəzarət və onun pozulmasına görə məsuliyyət

Kollektiv müqavilədə yüksək keyfiyyətli əməyin həvəsləndirilməsi üçün maddi və mənəvi tədbirlər və kollektiv müqaviləni pozanlara qarşı təsir tədbirləri nəzərdə tutulur. Kollektiv müqavilənin yerinə yetirilməməsinə və pozulmasına görə məsuliyyət məsələsindən danışarkən ilk növbədə kollektiv müqavilənin yerinə yetirilməsinə görə nəzarət məsələsinə diqqət yetirmək lazımdır.

AR ƏM-nin 34-cü maddəsinə əsasən kollektiv müqavilənin yerinə yetirilməsinə nəzarəti ancaq aşağıdakılar həyata keçirə bilər:

- 1) tərəflər, yəni işəgötürən və həmkarlar ittifaqı təşkilatı, yaxud əmək kollektivi;
- 2) əmək sahəsində vahid dövlət siyasətini hazırlayıb həyata keçirən Azərbaycan Respublikasının Əmək və Əhəlinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi və onun yerli orqanları olan rayon (şəhər) əhəlinin sosial müdafiəsi mərkəzləri. Bu zaman nəzarəti həyata keçirən səlahiyyətli şəxslərə bütün zəruri məlumatlar təqdim edilməlidir.

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

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

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

Kollektiv müqavilələrin bağlanması, onun şərtlərinin yerinə yetirilməsi və bu tədbirlərin həyata keçirilməsinə nəzarət respublikada ənənəvi olaraq bütün dövrlərdə həyata keçirilir.

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

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

2) inzibati məsuliyyət. Məsuliyyətin bu növü Azərbaycan Respublikasının 11 iyul 2000-ci ildə qəbul edilmiş və 1 sentyabr 2000-ci ildə qüvvəyə minmiş İnzibati Xətalər Məcəlləsində nəzərdə tutulmuşdur. Belə ki, həmin Məcəllənin 57-ci maddəsinə əsasən, kollektiv müqavilənin bağlanmasından əsassız olaraq imtina edilməsinə görə şərti maliyyə vahidinin qırx beş mislindən əlli beş mislinədək miqdarda, 58-ci maddəsinə əsasən isə kollektiv müqavilədən irəli gələn öhdəliklərin işəgötürən tərəfindən yerinə yetirilməməsinə və ya pozulmasına görə şərti maliyyə vahidinin qırx beş mislindən altmış mislinədək miqdarda, kollektiv danışıqla-

rın aparılması və ya kollektiv müqavilənin yerinə yetirilməsinə nəzarəti həyata keçirmək üçün lazım olan məlumatların təqdim edilməməsinə görə də şərti maliyyə vahidinin əlli beş mislindən yetmiş mislinədək miqdarda cərimə edilir. AR İXM-nin 59-cu maddəsi kollektiv danışıqların aparılması üçün zəruri olan məlumatların verilməməsinə görə şərti maliyyə vahidinin məbləğinin əlli beş mislindən yetmiş mislinədək miqdarında cərimə nəzərdə tutur.

6.5. Kollektiv sazişlərin anlayışı, tərəfləri və növləri

Kollektiv saziş müəssisədən kənarında bağlanan və daha geniş ərazini əhatə edən sosial əməkdaşlıq aktıdır. O, sosial tərəfdaşlar arasında bağlanmış və əmək şəraiti, məşğulluq, müəyyən peşələr, sahələr, ərazi üzrə işçilər üçün sosial təminatları özündə əks etdirən hüquqi aktıdır. Göstərmək lazımlıdır ki, hüquq elmində “sosial tərəfdaşlıq” termininin dəqiq anlayışı yoxdur. Bu termin “Kollektiv müqavilələr və sazişlər haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanununda da işlədilmirdi. 1 fevral 1999-cu ildə qəbul edilmiş Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsində də bu terminə rast gəlinmir. Lakin, Əmək Məcəlləsinin “Kollektiv müqavilələr və sazişlər” adlı III bölməsini təşkil edən normaların mahiyyətindən çıxış etsək, belə bir nəticəyə gəlmək olar ki, bütün bu hüquq institutu işgötürənlərlə müddülu işçilər arasında real tərəfdaşlıq münasibətlərinin yaradılmasına yönəlmişdir.

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

BƏT-in “Assosiasiya azadlığı və təşkilat yaratmaq hüququnun müdafiəsi haqqında” 87 nömrəli Konvensiyası sosial əməkdaşların hüquqi cəhətdən bərabər olduğunu təsbit edir.⁷ Həmin Konvensiya işçilərin və sahibkarların azad şəkildə öz nümayəndələrini seçmək hüququ və onların fəaliyyət proqramlarını müəyyən etməsi təsbit olunub. Bu proqramlar işçilər və sahibkarların bir-birinə zidd olan maraqlarını müəyyən etdiyi üçün, onlar sosial barışıqda sosial əməkdaşların sazişi əsasında nail ola bilərlər. Sosial əməkdaşlığın əsl mahiyyəti isə bundan ibarətdir. Sosial əməkdaşlığın əsas vəzifəsi – işçi və işgötürənin maraqlarının nəzərə alınması yolu ilə onlar arasında sosial sülhün əldə olunmasını təmin etməkdir.

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

Kollektiv saziş normativ xarakterli akt olub onun iştirakçıları üçün, habelə onun hazırlanması və təsbit edilməsində bilavasitə iştirak etməyən digər şəxslər üçün də öhdəlik yaradır.

Kollektiv sazişlə kollektiv müqavilə arasında oxşar və fərqli cəhətlərini göstərmək daha məqsədmüvafiq olardı. Kollektiv müqavilə və sazişin aşağıdakı oxşar əlamətləri vardır:

- hər ikisi müqavilədir;
 - müəyyən fərqləri nəzərə almasaq müqavilənin və sazişin iştirakçılarının tərkibində uyğunluq mövcuddur;
 - hər ikisi, əsasən, eyni məqsədlərə xidmət edir (əmək hüquq və vəzifələrinin reallaşdırılması, əmək hüquqlarının müdafiəsi, əməyin reallaşdırılması üçün arzu edilən şəraitin yaradılması burada başlıca məqsədlərdir);
 - əmək hüquq və vəzifələrinin konkretləşdirilməsi və dəqiqləşdirilməsi (əmək qanunvericiliyində təsbit olunmuş hüquq və vəzifələr bu aktlarla konkretləşdirilir);
 - hər ikisinin hazırlanması, bağlanması və yerinə yetirilməsi eyni prinsiplərə əsaslanır;
 - hər ikisinin hazırlanması, bağlanması və onlara dəyişikliklər edilməsinin qanunvericiliklə tənzimlənən ən səmərəli vasitəsi kollektiv danışıqlardır;
 - hər ikisinin pozulmasına görə məsuliyyətin əsasları, həddi və növü eynidir və s.
- Kollektiv müqavilə və saziş arasında aşağıdakı prinsipial fərqlər vardır:
- əgər kollektiv müqavilə sosial əməkdaşlıq münasibətlərini müəssisə çərçivəsində tən-

⁷ Beynəlxalq Əmək Təşkilatı. Konvensiyalar və tövsiyələr. Bakı, 1996, s.223

zımləyirsə, sazişin bu münasibətləri daha yüksək səviyyədə tənzimləyir (müəssisədən kənar). Buna əsasən kollektiv saziş mərkəzləşdirilmiş hüquqi akt kimi göstərilə bilər. Ona görə ki, bu akt ərazinin bütün sahələrinə aid edilir. Lakin kollektiv saziş əmək qanunvericiliyinə münasibətdə tabeli vəziyyətdə durur. Müəyyən edilir ki, kollektiv sazişin şərtləri qanunvericiliyə uyğun olmalı və onun şərtləri qanunvericiliyə nisbətən işçilərin vəziyyətini ağırlaşdırırsa, etibarsız hesab edilir;

- əgər kollektiv müqavilənin tərəfləri işəgötürən və həmkarlar ittifaqı (bəzən əmək kollektivi), saziş tərəfləri qismində isə müvafiq icra hakimiyyəti orqanları, həmkarlar ittifaqları təşkilatları və işəgötürənlərin nümayəndəli orqanları çıxış edirlər;
- kollektiv müqavilə ikitərəfli əqddirsə, saziş isə həm ikitərəfli, həm də üçtərəflidir. Bu zaman tərəflər qismində müvafiq icra hakimiyyəti orqanları, həmkarlar ittifaqı və işəgötürənin nümayəndəli orqanı çıxış edirlər (AR ƏM-in 36-cı maddəsi).

AR ƏM-in 3-cü maddəsinə görə kollektiv saziş dedikdə, müvafiq icra hakimiyyəti orqanı, həmkarlar ittifaqlarının və işəgötürənlərin respublika, peşələr, sahələr və ya ərazi üzrə birlikləri arasında bağlanan, işçilərin əmək şəraitinin yaxşılaşdırılması, əməyin mühafizəsi, məşğulluğun təmin edilməsi və digər sosial müdafiə tədbirlərinin həyata keçirilməsi sahəsində birgə fəaliyyətə dair tərəflərin öhdəliklərini müəyyən edən razılaşma nəzərdə tutulur. Kollektiv sazişin əhəmiyyəti aşağıdakılarda təzahür olunur:

- a) bu akt inflyasiya, qiymət artımı hallarında əmək haqqı və kompensasiya ödəmələrinin artırılmasına yönəlib;
- b) bu akt əməyin mühafizəsi, texniki təhlükəsizlik, əməyin digər şərtlərinin və sosial məişət xidmətinin, sosial təminatın yaxşılaşdırılmasına istiqamətlənib;
- c) bu akt məşğulluğun təmin edilməsinə yönəlib;
- ç) bu akt işçi və işəgötürən arasında sosial sülhə istiqamətlənib.

Əmək qanunvericiliyinə əsasən, sosial iqtisadi siyasətin ümumi prinsiplərini, onun inkişaf istiqamətlərini, əmək şəraiti, əmək haqqı, sahələr üzrə işləyənlərin sosial təminat problemlərini müəyyən etmək məqsədilə üç əsas növ üzrə sazişlər bağlanıla bilər.

Sazişlərdən ən əsası **Baş sazişdir**. Bu saziş sosial iqtisadi siyasətin ümumi prinsiplərinin razılaşdırılması məqsədinə xidmət edir. Həmin saziş müvafiq icra hakimiyyəti orqanı (Respublika səviyyəsində Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabineti) və Azərbaycan Həmkarlar İttifaqlarının Konfederasiyasına daxil olan və digər həmkarlar bilikləri və ya işçilərin mənafeyini təmsil edən başqa birliklərlə işəgötürənlərin birliyi arasında bağlanıla bilər. Belə sazişin bağlanması əsas məqsəd Respublikanın sosial-iqtisadi problemlərinin həll edilməsinə təkan vermək, əldə olan potensialın məqsədyönlü istifadə olunmasını, istehsal vasitələri və istehsal qüvvələrindən səmərəli istifadə olunması məqsədinə xidmət etməkdir.

Sazişlərin ikinci növü **Sahə (yaxud tarif) sazişidir**. Bu saziş müvafiq istehsal sahəsi üzrə sosial iqtisadi inkişafın istiqamətlərini, peşə qrupları, əmək şəraiti, əmək haqqı və sahənin işçiləri üçün sosial təminatları müəyyən etmək mahiyyəti daşıyır.

Bu saziş müvafiq icra hakimiyyəti orqanı – sahə işəgötürənlər və yaxud işəgötürənlər birliyi, müvafiq həmkarlar ittifaqlarının peşələr, sahələr üzrə birlikləri arasında bağlanıla bilər. Sahə tarif sazişi istehsal sahələri üzrə əmək münasibətlərinin tənzimlənməsinin şərtləri haqqında, adları yuxarıda sadalanan danışıqlar aparən tərəflər arasında bağlanan və hüquqi qüvvəyə malik olan və qarşılıqlı öhdəlikləri əks etdirən yazılı sənəddir.

Üçüncü növ saziş Ərazi (rayon) kollektiv sazişi adlandırılır. Ona görə ki, o, ərazi xüsusiyyətlərilə bağlı müəyyən sosial-iqtisadi problemlərin həlli şərtlərini müəyyən edir. Bu saziş müvafiq icra hakimiyyəti orqanları, həmkarlar ittifaqının ərazi birlikləri arasında bağlanan, hüquqi qüvvəyə malik olan və tərəflərin qarşılıqlı öhdəliklərini əks etdirən yazılı sənəddir.

6.6. Kollektiv sazişlərin hazırlanması və bağlanması qaydaları

Baş, sahə (tarif) və ərazi (rayon) kollektiv sazişləri üçtərəfli müvafiq icra hakimiyyəti orqanı, həmkarlar ittifaqları birlikləri və işəgötürənlərin nümayəndəli orqanları (birlikləri) arasında bağlanıla bilər.

Müxtəlif səviyyələrdə bağlanılan kollektiv sazişlərin işlənilib hazırlanması, kollektiv danışıqlar aparmaq məqsədilə tərəflərin hüquq bərabərliyi prinsipi əsasında yaratdıqları və müvafiq səlahiyyətlər verdikləri komissiya tərəfindən icra edilir və sənədləşdirilir. AR ƏM-in 37-ci maddəsinə əsasən, kollektiv sazişlərin hazırlanması və bağlanması, danışıqların başlama və qurtarma müddəti tərəflərin qarşılıqlı razılıqları əsasında həyata keçirilir.

Danışıqlarda iştirak edən tərəflər sazişin məzmununu təşkil edən məsələlərin seçilməsi və müzakirə edilməsində tam sərbəstlikdən istifadə edirlər. Müvafiq icra hakimiyyəti orqanları, işəgötürənlər və onların birlikləri kollektiv danışıqların aparılması üçün zəruri olan məlumatı həmkarlar təşkilatına və ya işçilər tərəfindən səlahiyyət verilmiş digər nüfuzlu orqana təqdim etməyə borcludurlar. Danışıqlar zamanı tərəflər onlardan asılı olmayan səbəblər üzündən razılığa gələ bilmədikdə protokol tərtib edirlər. Protokolda səbəbləri aradan qaldırmaq haqqında tərəflərin yekun təklifləri, habelə danışıqların yenidən başlanılması müddəti göstərilməlidir.

Sahə səviyyəsində bir neçə həmkarlar təşkilatı, onların birlikləri və ya işçilər tərəfindən səlahiyyət verilmiş digər nüfuzlu orqan mövcud olarsa, işçiləri təmsil edən birləşmiş komissiyanın üzvləri onlar arasında əldə edilmiş razılığa əsasən müəyyən edilir. Kollektiv sazişin layihəsi komissiya tərəfindən işlənilib hazırlanır və tərəflərin səlahiyyətli nümayəndələri tərəfindən imzalanır.

Qanunda müəyyən edildiyi kimi, kollektiv sazişlərin hazırlanması və bağlanması məqsədi ilə tərəflərin bərabər saylı səlahiyyətli nümayəndələri hansı qaydada, hansı müddətlərdə və harada danışıqlar aparmalarını razılaşdırma yolu ilə müəyyən edirlər.

Əvvəlki kollektiv sazişin müddətinin qurtarmasına üç ay qalmış tərəflərdən hər birinin yeni kollektiv sazişin bağlanması məqsədi ilə danışıqlara başlanması üçün digər tərəfi yazılı surətdə xəbərdar etmək hüququ vardır. Xəbərdarlığı alan tərəf on gündən gec olmayaraq kollektiv sazişin bağlanması haqqında danışıqlara başlamalıdır (AR ƏM-in 37-ci maddəsinin üçüncü hissəsi).

Danışıqların qeyri-qənaətbəxş getdiyi və başlanma müddəti pozulduğu hallarda müvafiq həmkarlar ittifaqları birliyinin qanunvericiliklə müəyyən edilmiş tədbirlər görmək hüququ vardır (AR ƏM-in 37-ci maddəsinin dördüncü hissəsi).

Yeni danışıqlar qüvvədə olan kollektiv sazişin müddəti başa çatanadək qurtarmayıbsa, həmin sazişin qüvvəsi tərəflərin razılığı ilə üç ayadək uzadıla bilər (AR ƏM-in 37-ci maddəsinin beşinci hissəsi).

Sazişə gələcəkdə əlavə və dəyişikliklərin hansı qaydada edilməsini də həminin səlahiyyətli nümayəndələr razılaşdırma yolu ilə müəyyən edirlər.

Bağlanmış kollektiv saziş və ya ona edilmiş əlavə, yaxud dəyişikliklər yeddi gün müddətində müvafiq icra hakimiyyəti orqanına məlumat üçün göndərilir.

Kollektiv saziş tərəflər onu imzaladığı andan və ya sazişdə göstərilən gündən etibarən qüvvəyə minir. Kollektiv sazişin fəaliyyət müddətini tərəflər özləri müəyyənləşdirməlidirlər. AR ƏM-in 39-cu maddəsinə əsasən kollektiv saziş bir ildən üç ilədək müddətə bağlanıla bilər.

6.7. Kollektiv sazişlərin məzmunu

Kollektiv sazişin məzmununu tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə müəyyən edilən öhdəliklər təşkil edir. Həmin öhdəliklər AR ƏM-in 38-ci maddəsində təsbit edilmişdir. Belə ki, həmin maddədə göstərilən aşağıdakı öhdəliklər tərəflərin razılığı ilə kollektiv sazişin məzmununa daxil edilə bilər:

- a) müvafiq sahələrin və müəssisələrin iqtisadi və təsərrüfat fəaliyyətinin yaxşılaşdırılması tədbirlərinin müəyyən edilməsi və həyata keçirilməsi;
- b) orta əmək haqqının artım səviyyəsinin inflyasiyaya uyğun təmin edilməsi;
- c) əmək normalarının və əməyin qiymətləndirilməsi normalarının müəyyən edilməsi;
- ç) kompensasiya və əmək haqqına əlavələrin (dövlət tərəfindən müəyyən olunmuş miqdardan az olmamaq şərti) məbləğinin müəyyən edilməsi;
- d) əməyin mühafizəsi üzrə zəruri tədbirlərin həyata keçirilməsi;
- e) daha əlverişli əmək şəraitinin müəyyən edilməsi;
- ə) məşğulluğa kömək göstərilməsi;

- f) təsərrüfatçılığın mütərəqqi forma və üsullarının inkişaf etdirilməsi;
- g) müəssisələrdə qabaqcıl texnika və texnologiyanın, elmi-texniki tərəqqinin digər nailiyyətlərinin tətbiqi;
- ğ) tələbata uyğun və rəqabət qabiliyyətli məhsulların istehsalı;
- h) ekoloji təhlükəsizliyin təmin edilməsi;
- x) müəssisənin bağlanması və işçilərin kütləvi surətdə işdən azad edilməsi hallarından imtina edilməsi, işdən çıxarılma hallarının qarşısını ala biləcək tədbirlərin görülməsi;
- 1) işçilərin və onların ailə üzvlərinin sosial müdafiəsi üzrə xüsusi tədbirlərin görülməsi;
- i) əlillərin, gənclərin (yeniyyətlərin) əməyindən istifadə etməklə əlavə iş yerləri yaradan müəssisələrə güzəştlərin müəyyən olunması;
- j) əmək intizamının təmin edilməsi.

Sazişə qüvvədə olan qanunvericiliyə zidd olmayan əmək və sosial iqtisadi məsələlər üzrə digər müddəalar da daxil edilə bilər.

Kollektiv sazişin şərtləri hazırlanarkən yuxarıda sadalananlardan əlavə, istehsalın həcmi, məhsuldarlığın səviyyəsi, keyfiyyəti, çeşidləri barədə şərtlər də müəyyən edilə bilər.

Bazar iqtisadiyyatının tətbiqi ilə əlaqədar olaraq, buraxılacaq məhsulun artan rəqabətə davamlılıq problemləri daha da kəskinləşir. Bununla əlaqədar sazişin şərtləri sırasına yüksək keyfiyyətli və yeni məhsulların istehsalı barədə şərtlər daxil edilə bilər. Əmək məhsuldarlığının yüksəldilməsi, iş vaxtından səmərəli istifadə edilməsi, bu məqsədlə iş yerlərinin attestasiyadan keçirilməsi həmçinin sazişlərin şərtləri sırasına daxil edilə bilər.

İşləyənlərin əmək haqqının artırılması, iş normalarının dəqiqləşdirilməsi, istirahətini təmin etmək məqsədilə sazişlərdə şərikli istirahət evlərinin inşası, mənzil, məktəb və uşaq tərbiyə müəssisələrinin inşası nəzərdə tutula bilər.

İşçilərin peşə hazırlığı problemi hazırkı şəraitdə xüsusi əhəmiyyətə malikdir. Buna görə də sazişin mətninə sahələrarası ixtisasartırma tədris mərkəzlərinin yaradılması şərtləri də daxil edilə bilər.

Əməyin mühafizəsi sahəsində yeni qoruyucu tədbirlərin həyata keçirilməsi, zərərli iş sahələrində işçilərin sağlamlığının qorunması üçün tədbirlər müəyyən olunması sazişlərin mətninə tərəflərin razılığı ilə daxil edilə bilər. Tərəflərin maliyyə imkanları nəzərə alınmaqla sosial sığorta məsələlərinin həlli, işləyənlərin sağlamlığı və xəstələndikdə müalicə edilmə tədbirləri, müəssisələrin xalis mənfəəti qənaəti hesabına yeni müalicəxanaların, xəstəxanaların yaradılması, mövcud səhiyyə ocaqlarının müasir şəraitə uyğunlaşdırılması tərəflərin əldə etdikləri razılaşmaya əsaslanaraq sazişin şərtləri sırasına daxil edilə bilər. Ərazi sazişlərində bu şərtlərin onların mətninə daxil edilməsi daha məqsədemüvafiqdir.

6.8. Kollektiv sazişin yerinə yetirilməsinə nəzarət

Kollektiv sazişin yerinə yetirilməsinə nəzarət qaydalarını tərəflər özləri müəyyənləşdirməlidir. Kollektiv sazişin fəaliyyət müddətindəki icrası onun iştirakçılarna, onun adından sazişi işləyib hazırlamağa və bağlamağa səlahiyyət verilmiş işçilərə, icra hakimiyyəti orqanlarına həvalə edilir. Əmək qanunvericiliyinə əsasən, ayrı-ayrı peşə qruplarını əhatə edən müəssisələrin işəgötürənlərinin və ya onların birliklərinin və müvafiq həmkarlar ittifaqlarının birliyinin sahə (tarif) sazişinə qoşulması barədə müraciətləri əsasında, həmin sazişin tərəfləri ona müvafiq dəyişikliklər edə bilərlər.

Kollektiv sazişin fəaliyyətinin aid edilməsi haqqında müraciət qəbul olunduğu təqdirdə orada nəzərdə tutulmuş normalar həm işəgötürənlər, eləcə də sahənin və sazişin fəaliyyətinin təsir dairəsinə daxil olan sahələrin müəssisələri üçün məcburidir.

Azərbaycan Respublikası Əmək və Əhəlinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi kollektiv sazişin bütünlükdə tətbiqinin vacibliyi haqqında müraciətin qəbul edilməsi məsələsini aşkarlıq şəraitində həyata keçirməlidir.

Qanunvericilik kollektiv müqavilədən fərqli olaraq sazişin bağlanması və fəaliyyətinin icra qaydalarında müəyyən istisnalar nəzərdə tutur.

Kollektiv sazişə əlavə və dəyişikliklərin edilməsi tərəflərin qarşılıqlı razılığı əsasında sazişdə müəyyən edilmiş qaydada aparılır. Əgər bu qayda sazişdə müəyyən olunmayıbsa, ona əlavə və dəyişikliklərin edilməsi yalnız tərəflərin qarşılıqlı razılığı əsasında edilə bilər. Bunun üçün maraqlı tərəf danışıqların yenidən başlanması haqqında yazılı surətdə müvafiq təkliflər

verir.

AR ƏM-in 40-cı maddəsinin ikinci hissəsində nəzərdə tutulan qaydanın mühüm əhəmiyyəti vardır. Kollektiv saziş qüvvədə olduğu müddətlərdə yeni müəssisələr yarana bilər, yaxud əvvələr sazişə qoşulmayan hazırda sazişin onlara da aid edilməsini arzulaya bilər. Göstərilənlər imkan müəssisələrin bu imkanları həyata keçirilmələrinə şərait yaradır.

Kollektiv sazişin yerinə yetirilməsinə nəzarət bütün səviyyələrdə bilavasitə tərəflərin özləri və ya onların səlahiyyətli nümayəndələri, habelə müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən həyata keçirilir. Nəzarəti həyata keçirərkən tərəflər bunun üçün onlarda olan bütün zəruri məlumatları təqdim etməyə borcludurlar.

Azərbaycan Respublikası Əmək və Əhəlinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi kollektiv sazişin yerinə yetirilməsinə nəzarət edilməsini asanlaşdırmaq üçün ikitərəfli komissiya təşkil edilməsini tövsiyə etmişdir. Komissiya sazişin şərtlərinin pozulması hallarını aşkar etdikdə, bu barədə onu imzalamış tərəflərə yazılı surətdə məlumat verir.

Tərəflər iki həftə müddətindən gec olmayaraq, komissiyanın verdiyi məlumat barəsində qarşılıqlı məsləhətləşmələr keçirir, bu barədə qərar qəbul edir və onu kollektiv sazişə əlavə edirlər. Kollektiv sazişə nəzarət funksiyasını həmçinin əmək kollektivləri və müəssisələrin rəhbərləri həyata keçirirlər. Meydana çıxan məsələlərin həlli üçün ikitərəfli komissiyaya və ya kollektiv sazişi imzalamış şəxslərə müraciət edilmə imkanı həmçinin tövsiyələrdə nəzərdə tutulur.

Kollektiv sazişin bağlanması, ona əlavə və dəyişikliklərin edilməsi məqsədilə danışıqlardan imtina edən, müəyyən olunmuş müddəti, habelə sazişin şərtlərini pozan və yerinə yetirilməməsində təqsiri olan vəzifəli şəxslər, yuxarıda qeyd edildiyi kimi, qanunvericilikdə nəzərdə tutulan məsuliyyətləri daşıyırlar.

“AR Nazirlər Kabineti, AHİK və Azərbaycan Respublikası sahibkarlar (işəgötürənlər) təşkilatlarının Milli Konfederasiyası arasında 2006-2007-ci illər üçün Baş Kollektiv Sazişin bağlanması haqqında” AR Nazirlər Kabinetinin 2006-cı il 1 iyul tarixli 164 №-li qərarı qəbul edildi. Sazişdə sosial məsələlərlə bərabər, istehsalın səmərəliliyinin artırılması şərtləri də nəzərdə tutulmuşdur. Bununla əlaqədar sahə (tarif) və ərazi (rayon) kollektiv sazişlərinin də bağlanması vacib sayılmışdır.