

AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASI

Əlyazması hüququnda

AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASININ VƏ BƏZİ MDB DÖVLƏTLƏRİNİN ƏMƏK QANUNVERİCİLİYİ ÜZRƏ İŞ VAXTININ HÜQUQİ TƏNZİMLƏNMƏSİ: MÜQAYİSƏLİ TƏHLİL

İxtisas: 5609.01 – Əmək hüququ; sosial təminat hüququ

Elm sahəsi: Hüquq

İddiaçı: **Aytən Asəf qızı Zamanova**

Fəlsəfə doktoru elmi dərəcəsi almaq üçün
təqdim edilmiş dissertasiyanın

AVTOREFERATI

Bakı – 2024

Dissertasiya işi Bakı Dövlət Universitetinin Əmək və ekologiya hüququ kafedrasında yerinə yetirilmişdir.

Elmi rəhbər:

hüquq elmləri doktoru, professor
Aliş Məmiş oğlu Qasimov

Rəsmi opponentlər:

hüquq elmləri doktoru, dosent
Səidə Bəhram qızı Həsənzadə

hüquq üzrə fəlsəfə doktoru, dosent
Nəbi Yəhya oğlu Əsgərov

hüquq üzrə fəlsəfə doktoru
Ərəbiyyə Ənvər qızı Mustafayeva



Azərbaycan Respublikasının Prezidenti yanında Ali Attestasiya Komissiyasının 14 sentyabr 2023-cü il tarixli 3-50/3-1-1-176/2023 nömrəli əmri əsasında Bakı Dövlət Universitetinin nəzdində fəaliyyət göstərən BFD 2.44 Birdəfəlik Dissertasiya Şurası

Dissertasiya Şurasının sədri:

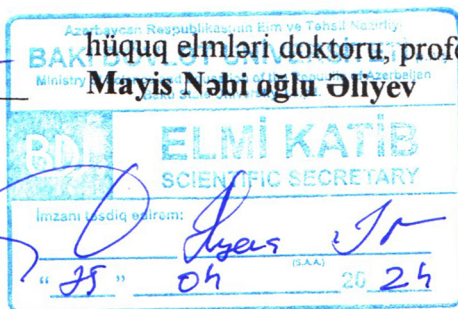
hüquq elmləri doktoru, dosent
Turqay İmamqulu oğlu Hüseynov

Dissertasiya Şurasının
elmi katibi:

hüquq üzrə fəlsəfə doktoru, dosent
Əlizadə Qurbanəli oğlu Məmmədov

Elmi seminarın sədri:

hüquq elmləri doktoru, professor
Mayis Nəbi oğlu Əliyev



İŞİN ÜMUMİ XARAKTERİSTİKASI

Mövzunun aktuallığı və işlənmə dərəcəsi. Azərbaycan Respublikasının müasir inkişafı şəraitində iş vaxtı ilə bağlı münasibətlərin hüquqi tənzimlənməsi problemi mühüm yer tutur. İqtisadiyyatın sürətli artımının, bazar münasibətlərinin inkişafının, milli iqtisadiyyatın bir çox sahələrinin qloballaşmasının baş verdiyi hazırkı dövrdə o, xüsusi aktuallıq kəsb edir. İş vaxtı haqqında milli əmək qanunvericiliyinin inkişaf yolu Müstəqil Dövlətlər Birliyinə (bundan sonra MDB) üzv bəzi dövlətlərin müsbət təcrübəsi nəzərə alınmaqla mümkündür. Bu səbəblərdən MDB-yə üzv bəzi dövlətlərin əmək qanunvericiliyinin mütərəqqi yeniliklərinin ümumiləşdirilməsi və əmək qanunvericiliyində mövcud olan ən dəyərli normativ müddəaların Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsində (bundan sonra AR ƏM) tətbiqi çox önəmlidir.

Öz hüquq sistemlərinə görə kifayət qədər yaxın olan, əməkdaşlığa səy göstərən MDB-yə üzv dövlətlərin qarşılıqlı əlaqələrinin müasir inkişafı şəraitində əmək hüququnun məhz iş vaxtı kimi institutunun tədqiqi zamanı əmək münasibətlərinin hüquqi tənzimlənməsi istiqamətlərinin, onların milli əmək qanunvericiliyinin inkişafındakı perspektivlərinin öyrənilməsi mühüm əhəmiyyət kəsb edir. Müqayisəli hüquqşünaslıq əmək münasibətləri sahəsində hüquqi tənzimlənmənin təkmilləşdirilməsi və bütövlükdə MDB çərçivəsində onların əmək qanunvericiliyinin harmoniyalaşdırılması da daxil olmaqla, iş vaxtı haqqında normaların oxşarlıqlarının və fərqlərinin qiymətləndirilməsini obyektivləşdirir. *“Çünki MDB-yə üzv dövlətlərin müasir hüquq sistemləri dərin tarixi köklərə, əvvəllər mövcud olmuş ümumi qanunvericilik bazasına (əsasına) malikdir”*.¹

¹ Qasimov, A.M., Cəfərov, Z.İ., Əkbərli, Ü.A., Şiriyev, E.F. Azərbaycan Respublikasının və Rusiya Federasiyasının qanunvericiliyi üzrə əmək müqaviləsi (müqayisəli-hüquqi təhlil). Bakı: Hüquq Yayın Evi, 2020. s. 5.

“Müqayisəli əmək hüququ əməyin hüquqi tənzimlənməsinin yaranma və inkişaf qanunauyğunluqlarını öyrənir”.²

“İqtisadiyyatın və hüququn globalaşdığı müasir şəraitdə müqayisəli əmək hüququnun öyrənilməsi, beynəlxalq iqtisadi və humanitar əlaqələrin gücləndirilməsi hüquqi təhsilin zəruri tərkib hissəsinə çevrilir”.³

Hüquqi anlayış kimi iş vaxtının kompleks tədqiqi əmək qanunvericiliyi ilə nəzərdə tutulan iş vaxtının və iş vaxtının rejiminin müxtəlif növlərinə xas olan spesifik xüsusiyyətləri də aşkar etməyə, əldə olunmuş biliklər əsasında onların hüquqi tənzimlənməsini təkmilləşdirməyə imkan verir.

Yuxarıda göstərilənlərlə əlaqədar bu tədqiqatda müqayisəli-hüquqi metodun tətbiq edilməsi xüsusi əhəmiyyət kəsb edir, çünki bu müxtəlif ölkələrdə qəbul olunmuş iş vaxtının hüquqi tənzimlənməsi modellərini tutuşdurmağa, onlara xas olan xüsusiyyətləri aşkar etməyə, bu sahədə hüquqi tənzimlənmənin həm müsbət (pozitiv), həm də mənfi (neqativ) xarici təcrübəsini tədqiq etməyə, habelə milli əmək hüququnun orijinallıqlarını, onun gələcək inkişafı, təkmilləşdirilməsi imkanlarını və ənənələrini dərinlən dərk etməyə imkan verir.

Burada müqayisəli tədqiqat obyektı qismində tam bir sıra səbəblərə görə MDB-yə üzv bəzi dövlətlərin, xüsusən də Rusiya Federasiyasının, Belarus, Qazaxıstan və Özbəkistan Respublikalarının əmək qanunvericiliyi seçilmişdir. Çünki bu ölkələr ümumi tale ilə birləşmiş, uzun müddət vahid dövlətin – SSRİ-nin tərkib hissələri olmuşlar. Hazırda isə onlar MDB-yə üzv dövlətlərdir ki, bu da onların dövlətlərarası integrasiya şəraitində gələcək inkişafını təmin edir. Qeyd etmək lazımdır ki, Azərbaycan Respublikasının və MDB-yə üzv bəzi dövlətlərin ümumi səyləri dünya integrasiya proseslərinə daxil olmaqdadır və bu da əmək qanunvericiliyinin harmoniyalaşdırılmasının zəruriliyini və onun beynəlxalq hüquq normalarına uy-

² Лушникова, М.В., Ратехина, В.А. Сравнительное трудовое право и право социального обеспечения. Ярославль: ЯрГУ, 2018. с. 3.

³ Сравнительное трудовое право: курс лекций. Витебск: ВГУ имени П.М. Машерова, 2019. с. 5.

ğunlaşdırılmasını şərtləndirir. Azərbaycan Respublikasının və MDB-yə üzv bəzi dövlətlərin qüvvədə olan əmək qanunvericiliyi məcəlləşdirilməsinə baxmayaraq, həmin ölkələrin qanunvericiliyinin iş vaxtının hüquqi tənzimlənməsi məsələlərinə fərqli yanaşması xüsusi maraq doğurur. Belə ki, MDB-yə üzv bəzi dövlətlərin, xüsusən də Rusiya Federasiyasının Əmək Məcəlləsindən (bundan sonra RF ƏM) fərqli olaraq AR ƏM-də iş vaxtı anlayışının leqal tərifı yoxdur. İş vaxtının növləri və iş rejimi haqqında normalar isə onların təbiəti və məqsədli təyinatı nəzərə alınmaqla Məcəllənin müxtəlif bölmə və fəsillərində cəmləşdirilmişdir. Bu baxımdan iş vaxtının hüquqi tənzimlənməsinə yanaşmalarda fərqlər nəzərə alınmaqla Azərbaycan Respublikasının və MDB-yə üzv bəzi dövlətlərin əmək qanunvericiliyi üzrə iş vaxtının hüquqi tənzimlənməsinin müqayisəli təhlili xüsusi ilə əhəmiyyətlidir.

Beləliklə, Azərbaycan Respublikası da daxil olmaqla MDB-yə üzv dövlətlərin qabaqcıl təcrübəsi əsasında bütövlükdə əmək qanunvericiliyinin təkmilləşdirilməsi yollarının axtarılmasına yönələn iş vaxtının hüquqi tənzimlənməsinin kompleks müqayisəli-hüquqi tədqiqatı yoxdur ki, bu da dissertasiya mövzusunun seçilməsini şərtləndirir.

Dissertasiya tədqiqatı kimi, iş vaxtının hüquqi tənzimlənməsi ilə bağlı məsələnin öyrənilməsi və tədqiq edilməsi əmək hüququ sahəsinin tədqiqatçı alimlərini həmişə özünə cəlb etmiş və bu problemin bir çox cəhətləri təhlil edilmişdir. SSRİ-nin mövcudluğu dövründə sovet alimlərindən N.Q.Aleksandrov, V.S.Korotkov, L.Y.Qinsburq, M.Y.Qoldşteyn, A.E.Paşerstnik, A.İ.Protsevski, Q.A.Prudenski, L.İ.Maxanova, L.A.Muksinova, Q.K.Moskalenko, L.A.Sırovatskaya, N.F.Şatov, V.S.Venediktov, V.Q.Vakulenko, postsovet dövründə İ.Y.Belitskaya, A.S.Çanışev, V.V.Çijov, Z.V.Dzuqkoyeva, E.S.Gerasimova, A.Ş.Xamzin, Q.V.İvankina, V.S.Kozlov, V.İ.Krivoy, A.A.Qreçenkov, N.L.Lyutov, N.P.Nikitina, V.V.Mitrofanova, L.Y.Ostrovski, A.Y.Petrov, E.P.Smimova, İ.O.Sniqiryeva, V.N.Uvarov, Q.V.Xnıkin və başqaları iş vaxtının və iş vaxtı rejiminin bir sıra elmi-nəzəri və praktiki cəhətlərini ətraflı təhlil etmiş və mühüm nəticələr əldə etmişlər. Lakin ölkəmizdə (nə keçmiş sovet Azərbaycanında, nə də müstəqil Azərbaycan Respublikasında) Azərbaycan Respublikasının və MDB-yə üzv

bəzi dövlətlərin əmək qanunvericiliyi üzrə iş vaxtının hüquqi tənzimlənməsinin müqayisəli təhlili xüsusi bir problem kimi tədqiq edilməmişdir. İş vaxtı və iş vaxtının rejimi ilə bağlı problemin bir çox cəhətləri ayrıca mövzu kimi monoqrafik tədqiqat səviyyəsində O.C.Məmmədov, əmək hüququna dair dərslik və dərs vəsaiti çərçivəsində İ.İ.İsmayılov, M.B.Rəsulov, A.M.Qasimov, habelə Z.İ.Cəfərov və başqaları tərəfindən nəzərdən keçirilmiş, bir sıra elmi məqalələrdə təhlil edilmişdir. Ancaq bu elmi tədqiqatlar da iş vaxtının hüquqi tənzimlənməsi ilə bağlı məsələləri ətraflı əhatə etməmişdir. Ona görə də müraciət edilən bu dissertasiya işi həm elmi-nəzəri, həm də praktiki baxımdan indiki şəraitdə çox aktualdır.

Tədqiqatın obyektini Azərbaycan Respublikasının və MDB-yə üzv bəzi dövlətlərin əmək qanunvericiliyi üzrə iş vaxtının hüquqi tənzimlənməsi sahəsində yaranan ictimai münasibətlər təşkil edir.

Tədqiqatın predmetini Azərbaycan Respublikasının və MDB-yə üzv bəzi dövlətlərin əmək qanunvericiliyi üzrə iş vaxtı haqqında normaların sistemi təşkil edir.

Tədqiqatın məqsəd və vəzifələri. Dissertasiya işinin məqsədi sistemli yanaşma əsasında Azərbaycan Respublikasının və MDB-yə üzv bəzi dövlətlərin əmək qanunvericiliyi üzrə iş vaxtının hüquqi tənzimlənməsi ilə bağlı məsələlərin kompleks şəkildə tədqiq edilməsindən, habelə qüvvədə olan əmək qanunvericiliyinin təkmilləşdirilməsi üçün konkret təklif və tövsiyələrin verilməsindən ibarətdir.

Qeyd edilən məqsədlərə nail olmaq üçün **dissertasiya işində aşağıdakı vəzifələr müəyyən edilmişdir:**

1) Azərbaycan Respublikasının və MDB-yə üzv bəzi dövlətlərin qüvvədə olan əmək qanunvericiliyi üzrə iş vaxtının anlayışına dair yanaşmaları tədqiq etmək və onun hüquqi təbiətini aşkara çıxarmaq;

2) Azərbaycan Respublikasının və MDB-yə üzv bəzi dövlətlərin əmək qanunvericiliyi üzrə iş vaxtının növlərini təhlil etmək;

3) Azərbaycan Respublikasının və MDB-yə üzv bəzi dövlətlərin əmək qanunvericiliyi üzrə iş vaxtının rejiminin anlayışını müqayisəli təhlil etmək və tənzimlənməsinin hüquqi problemlərini aşkara çıxarmaq;

4) Azərbaycan Respublikasının və MDB-yə üzv bəzi dövlətlərin əmək məcəllələrinin iş vaxtından artıq işlər ilə bağlı müvafiq nor-

malarının müqayisəli-hüquqi təhlilini apararaq onların oxşar və fərqli cəhətlərini aydınlaşdırmaq;

5) Azərbaycan Respublikasının və MDB-yə üzv bəzi dövlətlərin əmək məcəllələrinin iş vaxtını tənzimləyən normalarının təkmilləşdirilməsinə dair konkret təkliflər işləyib hazırlamaq.

Dissertasiya işinin metodoloji əsaslarını hüquq elmində hamı tərəfindən qəbul edilən ümumnəzəri və xüsusi elmi metodlar təşkil edir. Tədqiqat prosesində müəllif tərəfindən formal-məntiqi, sistemli-struktur təhlil, hüquqi təzahürlərə kompleks yanaşma, müqayisəli hüquqşünaslıq və s. metodlardan istifadə olunmuşdur.

Müdafiəyə çıxarılan əsas müddəalar:

1. Əmək hüququnun əsas kateqoriyası kimi çıxış edən iş vaxtı anlayışına müxtəlif yanaşmaların ümumiləşdirilməsi və tədqiq olunan dövlətlərin qanunvericiliyi əsasında iş vaxtına fərqli anlayışın verilməsi təklif edilir: İş vaxtı - işçinin müəssisədaxili intizam qaydalarına, iş qrafikinə və ya əmək müqaviləsinin şərtlərinə uyğun olaraq özünün əmək vəzifələrini yerinə yetirməli olduğu və işəgötürənin sərəncamında olduğu vaxt, habelə qanunla ona aid edilən digər vaxt dövrləridir. İş vaxtı əmək hüquq elminin əsas institutlarından biri kimi, qanunla və ya qanun əsasında müəyyən edilən vaxt qismində izah olunur. İşçi bu vaxt ərzində müəssisədaxili intizam qaydalarına və bağlanmış əmək müqaviləsinin şərtlərinə uyğun olaraq əmək öhdəliklərini icra etməlidir. Qanuna və digər normativ hüquqi aktlara müvafiq surətdə başqa vaxt dövrləri (işçinin təqsiri olmayan boşdayanmalar; isinmək və s. üçün müəyyən olunmuş haqqı ödənilən fasilələr) də iş vaxtına aiddir.

2. İş vaxtının müxtəlif növləri, o cümlədən tam (normal), natamam (tam olmayan) və qısaldılmış iş vaxtı anlayışları təhlil edilməklə belə bir nəticəyə gəlinir ki, iş vaxtının normal müddəti özünü tam mənası ilə tam iş vaxtı (normal iş günü) şəraitində nümayiş etdirir. İş vaxtının digər növləri – natamam iş vaxtı və ya qısaldılmış iş vaxtı mahiyyət etibarı ilə tam (normal) iş vaxtından törəmədir. İş vaxtının növləri ilə bağlı məsələnin təhlili prosesində iş vaxtı növlərinin müxtəlif hüquqi elementlər üzrə təsnifatı verilir və belə nəticəyə gəlinir ki, iş vaxtı növlərinin təsnifatları çoxsaylı

elementlər üzrə tərtib edildiyinə görə, belə təsnifatları şərti hesab etmək olar.

3. İş vaxtının rejimi əməyin düzgün təşkilinin, əmək məhsuldarlığının yüksəldilməsinin və işçilərin sağlamlığının, eləcə də digər əmək hüquqlarının qorunmasının və təmin olunmasının mühüm amili kimi təhlil edilir. İş vaxtının rejiminin anlayışına yeni mövqedən yanaşılmaqla onun düzgün və qanunauyğun tətbiq edilməsinin həm sosial-iqtisadi, həm siyasi-hüquqi, həm də məənəvi-əxlaqi əhəmiyyəti vurğulanır. Azərbaycan Respublikasının və MDB-yə üzv dövlətlərin əmək qanunvericiliyi təhlil edilməklə iş vaxtının rejiminin anlayışına yeni mövqedən yanaşılaraq o, işəgötürən tərəfindən işçilər üçün Əmək Məcəlləsi ilə müəyyən olunmuş gündəlik və həftəlik iş və istirahət vaxtı normalarının sutka, həftə, ay və digər təqvim dövrləri ərzində bölüşdürülməsi qaydası kimi xarakterizə olunur.

4. AR ƏM-də, həm də Qazaxıstan Respublikasının ƏM-də normalaşdırılmamış iş günü (iş rejimi) ilə bağlı konkret normanın nəzərdə tutulmaması səbəbindən və xarici ölkələrinin qanunvericiliyinin təhlili əsasında normalaşdırılmamış iş günü (iş rejimi) haqqında müddəaların Əmək Məcəlləsinə əlavə edilməsi əsaslandırılır. Normalaşdırılmamış iş günü (iş rejimi) elə xüsusi iş rejimi kimi göstərilməklə hesab edilir ki, həmin rejimə uyğun olaraq ayrı-ayrı işçilər zərurət olduqda işəgötürənin yazılı və ya şifahi əmri (sərəncamı, qərarı) ilə, yaxud təşəbbüsü və ya icazəsi ilə öz əmək funksiyalarını onlar üçün müəyyən edilmiş iş vaxtı müddətindən artıq müddətdə yerinə yetirməyə cəlb edilə bilərlər. Belə bir müddəə əsaslandırılır ki, Azərbaycan Respublikasında normalaşdırılmamış iş günü (iş rejimi) tətbiq edilən sahələrdə işləyən işçilərə əlavə məzuniyyət verilməsinə obyektiv zərurət yaranmışdır.

5. Aparılmış müqayisəli təhlillər əsasında MDB-yə üzv bəzi dövlətlərin əmək qanunvericiliyindən fərqli olaraq AR ƏM-də bilavasitə dəyişkən (çevik) iş vaxtının rejimini tənzimləyən normaların olmaması müəyyən edilir və bununla bağlı Əmək Məcəlləsinə yeni müddəaların əlavə edilməsi təklif olunur. Müəllif tərəfindən dəyişkən (çevik) vaxtı iş gününün (iş növbəsinin) başlanması və qurtarması vaxtı kimi göstərilir və onun hədlərində

işçi öz mülahizəsinə görə işə başlamağa və onu başa çatdırmağa borclu olması irəli sürülür. Eyni zamanda işlənmiş iş vaxtının, dəyişkən (çevik) iş vaxtının müddətinin dəyişkən (çevik) iş vaxtının rejimində uçot dövrünün əmək müqaviləsi və ya kollektiv müqavilə ilə müəyyənləşdirilməsi və 6 aydan artıq ola bilməməsi əsaslandırılır.

6. AR və Özbəkistan Respublikasının ƏM-dən fərqli olaraq RF, Belarus və Qazaxıstan Respublikalarının əmək qanunvericiliyi növbəli (çoxnövbəli) iş rejimi haqqında müddəaların olmasını nəzərə alaraq qüvvədə olan AR ƏM-ə növbəli (çoxnövbəli) iş rejimini tənzimləyən normaların daxil edilməsi əsaslandırılır. MDB-yə üzv bəzi dövlətlərin qanunvericilik təcrübəsindən bəhrələnməklə növbəli (çoxnövbəli) iş iki və daha çox növbədə iş kimi xarakterizə edilir və onunla bağlı müddəalar formalaşdırılır. Eyni zamanda dissertasiya işində digər dövlətlərin qanunvericiliyinin və respublikamızda formalaşmış təcrübənin təhlili əsasında AR ƏM-də iş vaxtının cəmlənmiş uçotunun tətbiq olunmasına yol verilməyən işçilərin dairəsinin müəyyən olunması ilə bağlı yeni müddəaların əlavə edilməsi əsaslandırılır.

7. Müqayisəli təhlillər nəticəsində AR ƏM-ə vaxta metodunu tənzimləyən normalar daxil edilməsi əsaslandırılır və vaxta metodu daimi yaşayış yerinə gündəlik qayıtmağın təmin edilmədiyi zaman işçi tərəfindən əmək prosesinin daimi yaşayış yerindən kənar yerdə həyata keçirilməsinin xüsusi forması kimi xarakterizə edilir. Eyni zamanda vaxta metodunun tikintinin, istehsalat, sosial və digər təyinatlı təmir və ya bərpa işlərinin yerinə yetirilməsi müddətinin qısaldılması, iş yerinin yaşayış yerindən əhəmiyyətli dərəcədə uzaq olduğu zaman və ya xüsusi təbii şəraitli olan rayonlarda, habelə digər təsərrüfat fəaliyyətinin həyata keçirilməsi məqsədi ilə tətbiq olunması əsaslandırılır.

8. MDB-yə üzv bəzi dövlətlərin əmək qanunvericiliyində iş vaxtı institutu çərçivəsində iş vaxtından artıq işlərin mahiyyəti geniş şəkildə müqayisəli təhlil edilməklə işçinin razılığı alınmadan onun iş vaxtından artıq işə cəlb olunmasına yol verilən halların dairəsinin müəyyən edilməsi əsaslandırılır. Eyni zamanda AR ƏM-nə iş vaxtından artıq işlərə cəlb edilməsinə yol verilməyən işçilərin

dairəsini və iş vaxtından artıq işin son həddini konkret müəyyən edən normanın əlavə edilməsi təklif olunur. Əsaslandırılır ki, Məcəllənin 101-ci maddəsinin “a” və “b” bəndlərində nəzərdə tutulmuş hallarda müəyyən edilmiş işlər istisna olmaqla işçi ildə 120 saatdan çox iş vaxtından artıq işlərə cəlb edilə bilməz.

Tədqiqat işinin elmi yeniliyi ondan ibarətdir ki, dissertasiya mövzusunun özü tam bir sıra problemlərin kompleks həlli vasitəsi kimi Azərbaycan Respublikası hüquqşünaslığında ilk dəfə tədqiq edilir. Dissertasiya Azərbaycan Respublikasının və MDB-yə üzv bəzi dövlətlərin əmək qanunvericiliyinin ən yeni nailiyyətlərini əhatə edən və iş vaxtı ilə bağlı normaları ətraflı tədqiqə məruz qoyan ilk kompleks monoqrafik əsərdir.

Dissertasiyada ilk dəfə olaraq Azərbaycan Respublikasının və MDB-yə üzv bəzi dövlətlərin əmək qanunvericiliyi üzrə iş vaxtı hüquq institutu kimi analiz edilmiş, iş vaxtının hüquqi tənzimlənməsindəki mövcud boşluq və ziddiyyətlər müəyyən edilmiş, həmçinin bu normaların təkmilləşdirilməsi istiqamətində əsaslandırılmış təkliflər irəli sürülmüşdür. Tədqiqat işində eyni zamanda AR ƏM-də təsbit edilməsi üçün bir sıra yeni maddələrin layihələri işlənib hazırlanmışdır.

Tədqiqatın nəzəri və praktiki əhəmiyyəti. Dissertasiyanın nəzəri əhəmiyyəti onun məzmununda əmək qanunvericiliyinin bir sıra müddələrinin doktrinal şərhinin verilməsində, işdə nəzəri ümumiləşdirmələrin aparılmasında və diqqət yetirilmiş əksər məsələlərə dair müəllif mövqeyinin bildirilməsində ifadə olunur.

Tədqiqatın nəticələri ali təhsil müəssisələrinin hüquq fakültələrində Əmək hüququ kursu üzrə mühazirələr oxunarkən, habelə əmək hüququ üzrə dərslək, dərş vəsaiti və kommentariyalar hazırlanarkən faydalı ola bilər.

İşin praktiki əhəmiyyəti ondan ibarətdir ki, burada öz əksini tapan nəticələr və verilmiş təkliflər iş vaxtını tənzimləyən qanunvericiliyin təkmilləşdirilməsi üçün əhəmiyyət kəsb edə, həmçinin gələcək elmi-tədqiqat işlərində, hüquqtətbiqetmə fəaliyyətində istifadə oluna bilər.

Tədqiqatın nəticələrinin aprobasiyası və tətbiqi. Dissertasiyada alınan nəticələr və yeniliklər tədqiqatın mövzusu üzrə Azərbay-

canın və digər xarici ölkələrin nüfuzlu elmi jurnallarında müxtəlif dillərdə (Azərbaycan, rus və ingilis dillərində) elmi məqalələr şəklində dərc edilmiş, beynəlxalq və respublika əhəmiyyətli konfransların materiallarında öz əksini tapmışdır.

Dissertasiya işinin yerinə yetirildiyi təşkilatın adı. Dissertasiya işi Bakı Dövlət Universitetinin Hüquq fakültəsinin Əmək və ekologiya hüququ kafedrasında yerinə yetirilmiş və müzakirə olunmuşdur.

Dissertasiyanın struktur bölmələrinin ayrılıqda həcmi qeyd olunmaqla dissertasiyanın işarə ilə ümumi həcmi. Dissertasiya işi giriş, 6 paragrafı, 3 bəndi əhatə edən 3 fəsil, nəticə və istifadə edilmiş ədəbiyyat siyahısından ibarətdir. Giriş –16425 işarə, 9 səhifə, I fəsil – 106894 işarə, 58 səhifə (1.1. – 37570 işarə, 20 səhifə; 1.2. – 69220 işarə, 38 səhifə (1.2.1. – 25307 işarə, 14 səhifə; 1.2.2. – 19804 işarə, 11 səhifə; 1.2.3. – 24109 işarə, 13 səhifə); II fəsil – 67867 işarə, 38 səhifə (2.1. – 21235 işarə, 11 səhifə; 2.2. – 46632 işarə, 27 səhifə), III fəsil – 45120 işarə, 25 səhifə (3.1. – 10762 işarə, 6 səhifə; 3.2. – 34237 işarə, 19 səhifə), nəticə – 25292 işarə, 14 səhifə, istifadə edilmiş ədəbiyyat siyahısı 12 səhifə olmaqla dissertasiya işi ümumilikdə 261598 işarə və 158 səhifəni əhatə edir.

İŞİN MƏZMUNU

Dissertasiya işinin giriş hissəsində mövzunun aktuallığı əsaslandırılır, tədqiqatın obyektı, predmeti, məqsəd və vəzifələri, onun metodoloji əsasları müəyyənləşdirilir, işin elmi yeniliyi qeyd olunur, müdafiəyə çıxarılan əsas müddəalar formalaşdırılır, nəzəri və praktiki əhəmiyyəti açıqlanır, tədqiqatın nəticələrinin aprobasiyası və strukturu haqqında məlumat verilir.

Dissertasiya işinin I fəslı **“Azərbaycan Respublikasının və bəzi MDB dövlətlərinin əmək qanunvericiliyi üzrə iş vaxtının anlayışı və növləri”** adlanır və 2 paraqrafdan ibarətdir. Birinci paraqrafda iş vaxtının anlayışı araşdırılır. Bildirilir ki, iş vaxtının hüquqi tənzimlənməsi Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 37-ci maddəsinə, Beynəlxalq Əmək Təşkilatının “İş vaxtının azaldılıb

həftədə 40 saata endirilməsi haqqında” 47 nömrəli Konvensiyasına (1935) və “İş vaxtı müddətinin qısaldılması haqqında” 116 nömrəli Təvsiyəsinə (1962) əsaslanır.

İş vaxtı əmək prosesi anını əks etdirir və bu prosesin kəmiyyət ölçüsü qismində çıxış edir. Lakin bu heç də maddi nemətlərin istehsalı üçün əmək fəaliyyəti ilə məşğul olmanın bütün vaxtını əhatə etmir. Belə ki, məsələn, işçilər öz əməyini təkcə müəssisə, idarə və təşkilatlarda deyil, həm də ev təsərrüfatında sərf edirlər. Əmək hüququnun mühüm institutlarından biri olan iş vaxtı özündə işçilərin və işəgötürənlərin əmək fəaliyyətini ehtiva edir. Əmək hüququ da məhz əmək müqaviləsi bağlanması vasitəsilə realizə olunur.

Hər bir müasir dövlət iş vaxtının fiziki və sosial sərhədlərini nəzərə alaraq onun elə müddətini müəyyən edir ki, həmin müddət insan sağlamlığını və təhlükəsiz əmək şəraitini təmin etsin, çünki şəxsiyyətin hərtərəfli inkişafı bununla əlaqələndirilir. Lakin hələ bu da iş vaxtı anlayışına tərif verilməsinə kifayət etmir. Nəzərə almaq lazımdır ki, iş vaxtı anlayışı bölgü və səmərəli istifadə üçün mühüm əhəmiyyət kəsb edir. İş vaxtını düzgün bölüşdürmək və ondan rəşional istifadə etmək üçün onun nədən ibarət olduğunu bilmək zəruridir.

İddiaçı iş vaxtının anlayışı ilə bağlı əmək hüququ üzrə elmi və tədris ədəbiyyatında mövcud olan yanaşmaları tədqiq edərək qeyd edir ki, həm Azərbaycan Respublikasında, həm də MDB məkanına daxil olan dövlətlərdə iş vaxtı cəmiyyətdə əmək ölçüsünü obyektiv surətdə əks etdirən mühüm sosial-iqtisadi və hüquqi kateqoriyadır.

Aparılmış müqayisəli təhlillər nəticəsində müəyyən olunmuşdur ki, AR-nın və MDB-yə üzv bəzi dövlətlərin milli əmək qanunvericiliyinin inkişafında əvvəllər qüvvədə olmuş əmək qanunvericiliyinin varisliyi müəyyən əhəmiyyətə malik olsa da onların müasir mərhələdə inkişafı əsasında həmin dövlətlərin konstitusion müddəaları, habelə BƏT-in Konvensiyaları durur.

İddiaçı göstərir ki, iş vaxtı anlayışının leqal tərifinin qüvvədə olan əmək qanunvericiliyində ehtiva olunması vacibdir. Çünki iş vaxtı anlayışının hüquqi mahiyyətinin dəqiqləşdirilməsi əmək hüququnun digər institutlarının da dərinədən və ətraflı mənimsənilməsi

məqsədinə xidmət edir. Bu məqsədlə Qazaxıstan Respublikasının Əmək Məcəlləsində və AR ƏM-in 89-cu maddəsində aşağıdakı məzmununda iş vaxtı anlayışının leqal tərifinin təsbit olunması təklif edilir: “İş vaxtı – işçinin müəssisədaxili intizam qaydalarına, iş qrafikinə və ya əmək müqaviləsinin şərtlərinə uyğun olaraq özünün əmək vəzifələrini yerinə yetirməli olduğu və işəgötürənin sərəncamında olduğu vaxt, habelə qanunla ona aid edilən digər vaxt dövrləridir”.

İkinci paraqrafda “**İş vaxtının növləri**” tədqiq olunur. Aparılmış müqayisəli təhlil nəticəsində müəyyən olunmuşdur ki, tədqiq olunan dövlətlərin hamısının əmək qanunvericiliyi iş vaxtı növləri məsələsinə eyni mövqedən yanaşırlar. Lakin buna baxmayaraq əmək hüququ elmində, eləcə də elmi və tədris ədəbiyyatında nisbi fərqlərlə iş vaxtının tam (normal) iş vaxtı, qısaldılmış iş vaxtı və nətamam iş vaxtı kimi növləri fərqləndirilir.

AR ƏM-in 89-cu maddəsinin birinci hissəsində tam iş vaxtının leqal tərfi verildiyi halda, tədqiq olunan dövlətlərin ƏM-də belə anlayış mövcud deyildir. AR ƏM-in 89-cu maddəsinin birinci hissəsi həmin dövlətlərdə bu boşluğu doldurmaq üçün nümunə qismində çıxış edə bilər.

AR ƏM-dən fərqli olaraq tədqiq olunan dövlətlərin əmək qanunvericiliyində “tam iş vaxtı” termini əvəzinə “normal iş vaxtı” termini işlədilir. AR-nın, RF, Belarus, Qazaxıstan və Özbəkistan Respublikalarının əmək məəcəllələrinə uyğun olaraq gündəlik normal iş vaxtına uyğun olan həftəlik normal iş vaxtının müddəti 40 saatdan artıq müəyyən edilə bilməz. Bu, iş vaxtı müddətinin maksimum yol verilən həddidir və bütün işçilərə şamil edilir. AR ƏM-in 89-cu maddəsinin ikinci və üçüncü hissələrini RF, Belarus, Qazaxıstan və Özbəkistan Respublikalarının analoji normaları ilə müqayisə etsək onların bir-birindən nəzərə cərpacaq dərəcədə fərqləndiyini görürük. Fərq ondan ibarətdir ki, onların qanunvericiliyində “normal iş günü” termini işlədilməmişdir.

İddiaçı qeyd edir ki, iş vaxtının müstəqil növlərindən biri qısaldılmış iş vaxtı olmasına baxmayaraq, tədqiq olunan dövlətlərin heç birinin əmək məəcəllələrində qısaldılmış iş vaxtının leqal anlayışı verilməmişdir. Buna baxmayaraq əmək hüququ üzrə elmi və tədris

ədəbiyyatında onun mahiyyəti və xarakterik əlamətləri müəyyən olunmuşdur.

Qısaldılmış iş vaxtına AR ƏM-in 91, 92 və 93-cü maddələrini, RF ƏM-in 92-ci, Qazaxıstan Respublikasının ƏM-in 69-cu, Belarus Respublikasının ƏM-in 113 və 114-cü, Özbəkistan Respublikasının ƏM-in 116, 117 və 118-ci maddələri həsr olunmuşdur.

İddiaçının fikrincə, qısaldılmış iş vaxtı müddəti tam iş vaxtı (normal iş vaxtı) müddətinə bərabər tutulmaqla, haqqı tam həcmdə ödənilən iş vaxtı növüdür. Bu iş vaxtı növünün tətbiqində əsas məqsəd istehsalatın müxtəlif sahələrində, ayrı-ayrı peşə və vəzifələrdə çalışan işçilərin sağlamlığını qorumaqdan, habelə onların konstitusiya əmək hüquqlarını təmin etməkdən ibarətdir.

Natamam iş vaxtı ilə bağlı məsələlər AR ƏM-in 94-cü, RF ƏM-in 93-cü, Belarus Respublikası ƏM-in 118-ci, Qazaxıstan Respublikası ƏM-in 70-ci və Özbəkistan Respublikası ƏM-in 119-cu maddələri ilə tənzimlənir. RF ƏM-in 74-cü maddəsinə uyğun olaraq işçilərin kütləvi şəkildə işdən çıxarılmasının qarşısının alınması və iş yerlərinin saxlanması məqsədi ilə işəgötürənin həmkarlar ittifaqı təşkilatının rəyini nəzərə almaqla 6 ayadək müddətə natamam iş vaxtı tətbiq etmə hüququ nəzərdə tutulduğu halda AR ƏM-də belə norma yoxdur. Ona görə də RF ƏM-də təsbit olunmuş bu normanın ölkəmizin əmək qanunvericiliyində də nəzərdə tutulması məqsədmüvafiq hesab edilir.

Bundan başqa qeyd edilməlidir ki, AR ƏM ilə paralel şəkildə müqayisəli təhlili verilən əmək məcəllələrinin müvafiq normalarının məzmununda bəzi nisbi fərqlərlə yanaşı, müəyyən oxşarlıqlar da vardır.

AR və RF əmək qanunvericiliyi ilə müqayisədə Belarus Respublikasının əmək qanunvericiliyində natamam iş vaxtı ilə bağlı məsələlər daha ətraflı tənzimlənir. Belə ki, müqayisəli təhlil nəticəsində belə qənaətə gəlinmişdir ki, natamam iş vaxtı öz hüquqi nəticələri etibarilə tam (normal) iş vaxtının bütün hüquqi parametrlərini özündə ehtiva edir, lakin qısaldılmış iş vaxtından müəyyən dərəcədə fərqlənir. Natamam iş vaxtı tam iş vaxtı ilə müqayisədə iş günlərinin və iş həftəsinin sayına görə az saata malik olsa da, o, əmək məhsurdarlığı-

na və əməyin səmərəliliyinə heç bir mənfi təsir göstərmir. Əksinə, özünün bəzi xüsusiyyətlərinə görə işçilərin işdən yorulmamasına və onların sağlamlığının sabit qalmasına kömək edir.

Tam iş vaxtı isə (iş vaxtının qanunla müəyyən edilmiş normal müddəti) elə vaxtdır ki, iş vaxtının bu normasının artırılması qadağan olunur. Lakin konkret müəssisədə, məsələn, kollektiv müqavilənin şərtlərinə əsasən onun müddətinin azaldılmasına yol verilə bilər.

Tərəflərdən birinin natamam iş vaxtının müəyyən edilməsindən imtina etməsi digər tərəfin hüquqlarının pozulması kimi qiymətləndirilə bilməz. Belə ki, işəgötürən işçinin natamam iş vaxtı şəraitində işləməkdən imtina etməsini əmək intizamının pozulması kimi qiymətləndirməkdə haqlı deyil. İşçinin natamam iş vaxtının müəyyən edilməsi haqqında saziş bağlamaqdan imtina etməsi əmək hüquqlarının beynəlxalq-hüquqi standartlarına uyğundur. BƏT-in “Natamam iş vaxtında məşğul olan işçilərin müdafiəsi haqqında” 175 nömrəli Konvensiyasına (1994) uyğun olaraq dövlətlər tam iş vaxtından natamam iş vaxtına və əksinə, natamam iş vaxtından tam iş vaxtına könüllü olaraq keçidi təmin etməyə borcludurlar.

Dissertasiya işinin **“Azərbaycan Respublikasının və bəzi MDB dövlətlərinin əmək qanunvericiliyi üzrə iş vaxtının rejiminin anlayışı və növləri”** adlanan ikinci fəslə iki paragrafdan ibarətdir. **“İş vaxtının rejiminin anlayışı”** adlanan birinci paragrafda iş vaxtının rejiminin anlayışına yeni mövqedən yanaşılır və belə bir nəticəyə gəlinir ki, iş vaxtının rejimlərinin düzgün tətbiq edilməsi və müxtəlif rejimlərin qanunvericiliyin tələblərinə cavab verməsi əməyin düzgün təşkilinin, əmək məhsuldarlığının yüksəldilməsinin və işçilərin sağlamlığının, eləcə də digər əmək hüquqlarının qorunmasının və təmin olunmasının mühüm amilidir.

Müqayisəli təhlillər nəticəsində müəyyən olunmuşdur ki, Azərbaycan Respublikasının və MDB-yə üzv dövlətlərin əksəriyyətinin ƏM-də iş vaxtının rejiminin anlayış aparatı yoxdur və biz bunu müvafiq dövlətlərin qanunvericiliyində mövcud olan boşluq kimi qiymətləndiririk.

İş vaxtının rejiminin anlayışının mövcud olduğu MDB-yə üzv bəzi dövlətlərin ƏM-də, bir qayda olaraq, onun dürüst dəqiqləşdiril-

məsi aparılmamışdır. Belarus Respublikasının ƏM-in 123-cü maddəsi iş vaxtı rejiminin anlayışına həsr olunmuşdur. Analoji anlayış Qazaxıstan Respublikasının ƏM-də nəzərdə tutulmamışdır. Özbəkistan Respublikasının ƏM-in 120-ci maddəsində “İş vaxtının rejimi” anlayışı RF ƏM-in 100-cü maddəsində nəzərdə tutulan analoji anlayışla bir çox cəhətlərinə görə oxşardır. Lakin həmin anlayışların məzmunu bu dövlətlərin natamam qanunvericiliyi, o cümlədən əmək münasibətlərinin dəqiq tənzimlənməsinin olmaması haqqında fikir söyləməyə imkan verir. Bu cəhətdən AR ƏM-in iş vaxtının rejiminin anlayışını özündə ehtiva edən 95-ci maddəsini məqbul hesab edirik və güman edirik ki, həmin norma MDB-yə üzv digər dövlətlərin də ƏM-si üçün nümunə ola bilər.

İş vaxtının rejiminin anlayışının əmək hüququ üçün əhəmiyyətini nəzərə alaraq və Belarus Respublikasının pozitiv qanunvericilik təcrübəsindən bəhrələnərək tədqiq olunan dövlətlərin əmək məcəllələrinə, o cümlədən AR ƏM-in 95-ci maddəsinə aşağıdakı məzmununda yeni bir hissəsinin əlavə olunmasını məqsədəmüvafiq hesab edirik: “İş vaxtının rejimi – işəgötürən tərəfindən işçilər üçün bu Məcəllə ilə müəyyən olunmuş gündəlik və həftəlik iş vaxtı və istirahət vaxtı normasının sutka, həftə, ay və digər təqvim dövrləri ərzində bölüşdürülməsi qaydasıdır”.

Dissertasiya işinin ikinci fəslinin ikinci paragrafında **“İş vaxtının rejiminin növləri”** tədqiq olunmuşdur.

Aparılmış müqayisəli təhlillər nəticəsində müəyyən olunmuşdur ki, MDB-yə üzv dövlətlərdən fərqli olaraq AR ƏM-in 96-cı maddəsində iş vaxtının rejiminin bir növü “İş vaxtının cəmlənmiş uçotu” nəzərdə tutulduğu halda, iş vaxtının rejiminin müxtəlif növlərini özündə ehtiva edən xüsusi bir maddə (norma) yoxdur. Bununla yanaşı, AR ƏM-də reallıqda daha çox tətbiq edilən normalaşdırılmamış iş günü (iş rejimi), dəyişkən (çevik) iş rejimi, iş gününün hissələrə bölünməsi, vaxta metodu və s. kimi növləri əmək qanunvericiliyi səviyyəsində tənzimlənmir və AR ƏM-in boşluğu kimi qiymətləndirilir.

Təhlillər göstərir ki, hazırda həqiqətən də normalaşdırılmamış iş günü rejiminin tətbiq edilməsi, habelə onun əlavə məzuniyyət ilə kompensasiya olunmasına ciddi zərurət yaranmışdır. Bununla əlaqə-

dar AR ƏM-ə aşağıdakı məzmununda yeni bir maddənin əlavə olunmasını məqsədəuyğun hesab edirik: “Maddə. Normalaşdırılmamış iş günü.

1. Normalaşdırılmamış iş günü – bu, elə xüsusi iş rejimidir ki, həmin rejimə uyğun olaraq ayrı-ayrı işçilər zərurət olduqda işəgötürənin yazılı və ya şifahi əmri (sərəncamı, qərarı) ilə, yaxud təşəbbüsü və ya icazəsi ilə öz əmək funksiyalarını onlar üçün müəyyən edilmiş iş vaxtı müddətindən artıq müddətdə yerinə yetirməyə cəlb edilə bilərlər.

2. Normalaşdırılmamış iş günündə qanunvericiliklə müəyyən olunmuş iş vaxtı normasından artıq işləmə iş vaxtından artıq iş hesab edilmir və bu işə görə əlavə əmək haqqı ödənilmir.

3. Normalaşdırılmamış iş günü əlavə məzuniyyət verilməsi yolu ilə kompensasiya olunur.

4. Normalaşdırılmamış iş günü rejimində çalışan işçilərin siyahısı müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən təsdiq edilir”.

AR ƏM-ə belə normanın daxil ediləcəyi təqdirdə onlara veriləcək əlavə məzuniyyəti tənzimləyən norma da hökmən AR ƏM-ə daxil edilməlidir. Ona görə də AR ƏM-ə aşağıdakı məzmununda yeni bir maddənin əlavə edilməsini məqsədəmüvafiq hesab edirik: “Maddə. Normalaşdırılmamış iş gününə görə əlavə məzuniyyət.

Normalaşdırılmamış iş günündə çalışan işçilərə 6 təqvim günündən az olmayaraq ödənişli əlavə məzuniyyət verilir”.

MDB-yə üzv bəzi dövlətlərin əmək qanunvericiliyindən fərqli olaraq, AR ƏM-də dəyişkən (çevik) iş vaxtının rejimini tənzimləyən normaların bilavasitə olmaması təəssüf hissi doğurur. Ona görə də MDB-yə üzv bəzi dövlətlərin qanunvericilik təcrübəsindən istifadə etməklə AR ƏM-ə aşağıdakı məzmununda yeni bir maddənin əlavə olunmasını məqsədəuyğun hesab edirik: “Maddə. Dəyişkən (çevik) iş vaxtı rejimi.

1. Həm əmək müqaviləsi bağlanarkən, həm də əmək münasibətləri prosesində işçilərin sosial-məişət və digər şəxsi tələbatlarının istehsalın mənafehləri ilə əlaqələndirilməsi məqsədi ilə işçi ilə işəgötürənin qarşılıqlı razılığı ilə dəyişkən (çevik) iş vaxtının rejimi müəyyən edilə bilər.

2. Dəyişkən (çevik) iş vaxtının rejimi zamanı gündəlik iş (iş növbəsi) və (və ya) həftəlik işin müddəti gündəlik və (və ya) həftəlik iş vaxtı müddətinin normasından çox və yaxud az ola bilər.

3. İşlənmiş iş vaxtının, dəyişkən (çevik) iş vaxtının müddəti, dəyişkən (çevik) iş vaxtı rejimində uçot dövrü əmək müqaviləsi və ya kollektiv müqavilə ilə müəyyənləşdirilir və 6 aydan artıq ola bilməz.

4. Dəyişkən (çevik) iş vaxtının rejimi zamanı aşağıdakılar müəyyənləşdirilir:

a) dəyişkən (çevik) vaxt – bu, iş gününün (iş növbəsinin) başlanması və qurtarması vaxtıdır ki, onun hədlərində işçi öz mülahizəsinə görə işə başlamağa və onu başa çatdırmağa borcludur;

b) qeydə alınmış (işlənmiş) vaxt – bu vaxt ərzində işçi mütləq iş yerində olmalıdır;

c) istirahət və nahar üçün fasilə;

ç) uçot dövrü.

Aparılmış müqayisəli təhlillər nəticəsində müəyyən olunmuşdur ki, tədqiq olunan dövlətlərdən Azərbaycan Respublikası və Özbəkistan Respublikası istisna olunmaqla növbəli (çoxnövbəli) iş rejimi RF, Belarus və Qazaxıstan Respublikalarının əmək qanunvericiliyi ilə ətraflı şəkildə tənzimlənir. MDB-yə üzv dövlətlərin əksəriyyətinin əmək məcəllələrində növbəli (çoxnövbəli) iş rejimini tənzimləyən normalar məzmun etibarı ilə bir-birinə çox bənzəyir. AR ƏM-də növbəli iş rejimini, o cümlədən çoxnövbəli iş rejimini tənzimləyən xüsusi normaların olmamasına baxmayaraq, orada gecə vaxtı və çoxnövbəli iş rejiminə görə haqqın ödənilməsi qaydası bu Məcəllənin 166-cı maddəsində nəzərdə tutulmuşdur. Real həyatda, xüsusən də fasiləsiz istehsalatlarda və əhaliyə xidmət göstərən müəssisələrdə (məsələn, səhiyyə müəssisələrində və s.) növbəli (çoxnövbəli) iş rejiminin tətbiq olunmasına baxmayaraq, təəssüflər olsun ki, bu məsələ qüvvədə olan əmək qanunvericiliyi səviyyəsində tənzimlənmir və bu işə boşluq kimi qiymətləndirilir. Bu, boşluğu aradan qaldırmaq üçün növbəli (çoxnövbəli) iş rejimini tənzimləyən MDB-yə üzv bəzi dövlətlərin qanunvericilik təcrübəsindən bəhrələnməklə AR ƏM-ə aşağı-

dakı məzmununda yeni bir maddənin əlavə edilməsini məqsədamüvafiq hesab edirik: “Maddə. Növbəli (çoxnövbəli) iş.

1. İki və daha çox növbədə iş növbəli (çoxnövbəli) iş hesab olunur.

2. Növbəli (çoxnövbəli) iş istehsalat prosesinin (işin) uzunluğu gündəlik işin yol verilən (müəyyən edilən) müddətini keçdiyi hallarda, habelə avadanlıqlardan daha səmərəli istifadə olunması, həmçinin istehsalatın (işin, xidmətin) həcmnin artırılması məqsədi ilə tətbiq olunur.

3. Növbəli (çoxnövbəli) iş zamanı iş növbəsinin müddəti, bir iş növbəsindən digərinə keçid növbə cədvəlləri (qrafikləri) ilə müəyyən olunur.

4. Növbəli (çoxnövbəli) iş zamanı işçilərin hər qrupu (briqada) növbə cədvəlinə (qrafikinə) uyğun olaraq iş vaxtının müəyyən olunmuş müddəti ərzində iş görməlidir.

5. Növbəlilik cədvəli (qrafiki) müəssisə həmkarlar itifaqı təşkilatının rəyi nəzərə alınmaqla işəgötürən tərəfindən təsdiq edilir və onların qüvvəyə minməsinə ən azı bir ay qalmış işçilərin nəzərinə çatdırılır.

6. İşçilər (briqada) növbələr üzrə bərabər qaydada növbələşirlər. Ardıcıl iki iş növbəsi ərzində işçinin işə cəlb olunmasına yol verilmir.

7. Növbəli (çoxnövbəli) iş rejimində çalışan işçilərin əməyi bu Məcəllənin 166-cı maddəsində nəzərdə tutulan qaydada ödənilir”.

İddiaçı qeyd edir ki, tədqiq olunan dövlətlərin iş vaxtının cəmlənmiş uçotunu tənzimləyən qanunvericilik normaları çox cüzi fərqləri nəzərə almasaq, əsasən oxşardır. Bütün bunlarla yanaşı, aparılmış müqayisəli təhlil nəticəsində müəyyən olunmuşdur ki, iş vaxtının cəmlənmiş uçotu ilə bağlı məsələlər Qazaxıstan Respublikasının ƏM ilə daha dəqiq tənzimlənir. Qazaxıstan Respublikasının ƏM-dən fərqli olaraq AR ƏM-də iş vaxtının cəmlənmiş uçotunun tətbiq olunmasına yol verilməyən işçilərin dairəsinin müəyyən olunmaması əmək qanunvericiliyində boşluq kimi qiymətləndirilir və bu boşluğun aradan qaldırılması üçün AR ƏM-in 96-cı maddəsinə (“İş

vaxtının cəmlənmiş uçotu”) aşağıdakı redaksiyada 3, 4, 5 və 6-cı hissələrin əlavə edilməsi məqsədmüvafiq hesab edilir:

“3. Yaşı 18-dən az olan işçilər iş vaxtının cəmlənmiş uçotunun tətbiqi ilə əlaqədar işlərə buraxılmırlar.

4. Əgər iş gününün (iş növbəsinin) müddəti 8 saatdan çox olarsa, hamilə qadınlar üçün iş vaxtının cəmlənmiş uçotunun tətbiqinə yol verilmir.

5. Orqanizmin funksiyalarının 81-100 faiz pozulmasına görə əlilliyi müəyyən edilmiş işçilər üçün iş vaxtının cəmlənmiş uçotunun tətbiqinə yol verilmir.

6. Əgər belə rejim müvafiq icra hakimiyyəti orqanının (TSEK) rəyinə əsasən qadağan olunmuşdursa, orqanizmin funksiyalarının 31-60 və 61-80 faiz pozulmasına görə əlilliyi müəyyən edilmiş işçilər üçün iş vaxtının cəmlənmiş uçotu tətbiq oluna bilməz”.

İş vaxtı rejiminin müstəqil növlərindən biri olan vaxta metodu AR ƏM-i və Belarus Respublikası ƏM-i istisna olunmaqla, RF, Qazaxıstan, Qırğızıstan, Moldova və Türkmənistan Respublikalarının Əmək Məcəllələrində nəzərdə tutulmuş və onlara xüsusi fəsilər həsr olunmuşdur.

Tədqiq olunan dövlətlərin əmək məcəllələrində vaxta metodunu tənzimləyən normalar öz mahiyyətinə görə məzmunca eynidir. Onların hamısı vaxta metodunu praktiki olaraq əmək prosesinin həyata keçirilməsinin xüsusi forması kimi izah edir. Bu, işçilərin yaşayış yerindən kənarda olan iş yeridir və həmin işçilərin gündəlik olaraq yaşayış yerinə qayıtmasının təmin edilə bilməməsini özündə ehtiva edən iş vaxtının rejimidir.

Müqayisəli təhlillər nəticəsində belə bir müddəə əsaslandırılır ki, qüvvədə olan AR ƏM-ə və Belarus Respublikasının ƏM-ə vaxta metodunu tənzimləyən normalar daxil edilməlidir. Belə ki, tədqiq edilən dövlətlərin bəzilərinin əmək məcəllələrində vaxta metodunu tənzimləyən xüsusi fəsilər təsbit olunmasına baxmayaraq, AR ƏM-də və Belarus Respublikasının ƏM-də iş vaxtının rejiminin xüsusi növü kimi vaxta metodunun qüvvədə olan əmək qanunvericiliyi səviyyəsində tənzimlənməməsi ciddi təəssüf hissi doğurur və boşluq kimi qiymətləndirilir. Bu boşluğu aradan qaldırmaq üçün AR ƏM-ə “Vaxta

metodu” adlı yeni bir maddənin əlavə olunması təklif edilməklə işin məzmununda həmin maddənin modeli işlənib hazırlanmışdır.

Dissertasiya işinin iki paragrafdan ibarət **üçüncü fəslində “Azərbaycan Respublikasının və bəzi MDB dövlətlərinin əmək qanunvericiliyi üzrə iş vaxtından artıq işlərin hüquqi tənzimlənməsi”nin müqayisəli təhlili** aparılmışdır. İddiaçı qeyd edir ki, iş vaxtından artıq işləri tənzimləyən normalar müəyyən fərqləri nəzərə almadan MDB-yə üzv dövlətlərin ƏM-də nəzərdə tutulmuşdur.

İş vaxtından artıq iş, bir qayda olaraq, işçinin razılığı ilə yerinə yetirilir. Lakin MDB-yə üzv bəzi dövlətlərin əmək qanunvericiliyində bu razılığın hansı formada, yazılı və ya şifahi formada alınması barədə birbaşa göstəriş yoxdur. Belə ki, AR ƏM-in 99-cu maddəsinin 1-ci hissəsində, Özbəkistan Respublikasının ƏM-in 124-cü maddəsində və Belarus Respublikasının ƏM-in 120-ci maddəsinin 1-ci hissəsində “işçinin razılığı”, RF ƏM-in 99-cu maddəsinin 2-ci hissəsində və Qazaxıstan Respublikasının ƏM-in 77-ci maddəsinin 1-ci hissəsində “işçinin yazılı razılığı” ilə iş vaxtından artıq işlərə yol verildiyi təsbit olunmuşdur. Gələcəkdə yarana biləcək hər hansı əmək mübahisəsindən qaçmaq üçün AR ƏM-in 99-cu maddəsinin 1-ci hissəsindəki “işçinin razılığı” sözlərinin “işçinin yazılı razılığı” sözləri ilə əvəz olunmasını məqsədmüvafiq hesab edirik.

MDB-yə üzv bəzi dövlətlərin əmək qanunvericiliyində işçinin razılığı alınmadan onun iş vaxtından artıq işə cəlb olunmasına yol verilən hallar nəzərdə tutulmuşdur. Belə hallar RF ƏM-in 99-cu maddəsinin 3-cü hissəsində (3 halda), Qazaxıstan Respublikasının ƏM-in 77-ci maddəsinin 2-ci hissəsində (4 halda) və Belarus Respublikasının ƏM-in 121-ci maddəsində (2 halda) nəzərdə tutulmuşdur. AR ƏM-nə görə iş vaxtından artıq işlərə yalnız işçinin razılığı olduğu təqdirdə yol verilə bilər. Başqa sözlə, AR ƏM-də işəgötürən tərəfindən işçinin razılığı alınmadan onun iş vaxtından artıq işlərə cəlb olunmasına yol verilən hallar nəzərdə tutulmamışdır. Bununla əlaqədar AR ƏM-in 101-ci maddəsinə aşağıdakı məzmununda yeni əlavələrin edilməsini məqsədəuyğun hesab edirik: “1) bu Məcəllənin 101-ci maddəsinin 2-ci hissəsi 3-cü hissə hesab edilsin və aşağıdakı məzmununda 2-ci hissə əlavə edilsin: “2. Bu Məcəllənin 101-ci maddə-

sinin 1-ci hissəsinin “a” və “b” bəndlərində nəzərdə tutulan hallarda işəgötürən işçinin razılığı olmadan onu iş vaxtından artıq işə cəlb edə bilər”.

AR ƏM-dən fərqli olaraq MDB-yə üzv bəzi dövlətlərin əmək qanunvericiliyi iş vaxtından artıq işlərin əlavə istirahət günü ilə əvəz edilməsinə yol verir. Məsələn, RF ƏM-in 152-ci maddəsi, Özbəkistan Respublikasının ƏM-in 157-ci maddəsinin 2-ci hissəsi, Belarus Respublikasının ƏM-in 2-ci hissəsində iş vaxtından artıq işlərin əlavə istirahət günü (vaxtı) ilə kompensasiya edilməsi nəzərdə tutulmuşdur. AR ƏM-də belə normanın olmaması ciddi boşluq kimi qiymətləndirilməlidir.

AR ƏM-in 164-cü maddəsinin 2-ci hissəsinə uyğun olaraq istirahət, səsvermə, iş günü hesab edilməyən bayram günləri və ümumxalq hüzn günü işləmiş işçinin arzusu ilə ona əmək haqqı əvəzinə başqa istirahət günü verildiyi halda, iş vaxtından artıq işlərin əlavə istirahət günü ilə əvəz olunmasına yol verilməməsinə başa düşmək çox çətindir. Çünki iş vaxtından artıq işlərin əlavə istirahət günü ilə əvəz olunması AR-nın bağladığı və ya tərəfdar çıxdığı beynəlxalq müqavilələrin, o cümlədən ratifikasiya etdiyi BƏT-in heç bir Konvensiyasının müddəalarına zidd deyildir.

Ona görə də AR ƏM-in 165-ci maddəsinin 3-cü hissəsinin aşağıdakı redaksiyada verilməsinə məqsəduyğun hesab edirik:

3. İş vaxtından artıq işlər işçinin arzusu (xahişi) ilə əlavə istirahət günü ilə kompensasiya oluna bilər”.

Aparılmış müqayisəli təhlil nəticəsində müəyyən olunmuşdur ki, MDB-yə üzv bəzi dövlətlərin əmək qanunvericiliyində işçinin bir ildə cəlb oluna biləcəyi iş vaxtından artıq işlərin son həddi təsbit olunmasına baxmayaraq AR ƏM-in 100-cü maddəsində belə hədd, ümumiyyətlə, nəzərdə tutulmamışdır və bu AR ƏM-də boşluq kimi qiymətləndirilir.

MDB-yə üzv bəzi dövlətlərin pozitiv qanunvericilik təcrübəsindən bəhrələnərək AR ƏM-in 100-cü maddəsinin aşağıdakı redaksiyada verilməsinə təklif edirik: “Maddə. İş vaxtından artıq işlərin son həddi.

1. Hər bir işçi dalbadal gələn iki iş günü ərzində dörd saatdan, əmək şəraiti ağır, zərərli və təhlükəli iş yerlərində iki saatdan və ildə 120 saatdan çox iş vaxtından artıq işlərə cəlb edilə bilməz.

2. Bu Məcəllənin 101-ci maddəsinin “a” və “b” bəndlərində nəzərdə tutulmuş hallarda müəyyən edilmiş işlərə iş vaxtından artıq işlərin son həddinin məhdudlaşdırılması şamil olunmur”.

Dissertasiya işinin **nəticə** hissəsində tədqiqatla əlaqədar əldə edilmiş nəticə və irəli sürülmüş təkliflər qeyd edilmişdir.

Dissertasiyanın mövzusu üzrə müəllifin aşağıdakı elmi əsərləri nəşr olunmuşdur:

1. Zamanova A.A. İş vaxtının hüquqi tənzimlənməsi funksiyaları // Doktorantların və gənc tədqiqatçıların XVIII Respublika elmi konfransının materialları, 2 cildə, II cild, Bakı, 19-20 dekabr, 2013. s.306-307.

2. Zamanova A.A. İş vaxtının hüquqi tənzimlənməsinin anlayışı və əhəmiyyəti // Doktorantların və gənc tədqiqatçıların XIX Respublika elmi konfransının materialları. 2 cildə, II cild, Bakı, 7-8 aprel, 2015. s.174-175.

3. Zamanova A.A. İş gününün müddətini müəyyənləşdirən qaydalar //Azərbaycan xalqının Ümummilli lideri Heydər Əliyevin anadan olmasının 92-ci ildönümünə həsr olunmuş “Heydər Əliyevin Azərbaycan Respublikasını n hüquq elminin və təhsilinin inkişafında rolu” mövzusunda beynəlxalq elmi-praktik konfransın materialları. Bakı, 5 may, 2015. s.303-304.

4. Заманова А.А. Сверхурочная работа и ее правовая регламентация // Москва: Бизнес в законе. Экономико-юридический журнал, 2016. № 3, с.209-214.

5. Zamanova A.A.Azərbaycan Respublikasının və bəzi MDB ölkələrinin əmək qanunvericiliyi üzrə qısaldılmış iş vaxtı // Bakı, Nəqliyyat hüququ, 2016. № 4, s.168-175.

6. Zamanova A.A.Azərbaycan Respublikasının və Rusiya Federasiyasının əmək qanunvericiliyi üzrə iş vaxtından artıq işin hüquqi tənzimlənməsinin bəzi məsələləri haqqında // Ümummilli lider Heydər Əliyevin anadan olmasının 93-cü ildönümünə və Azərbaycan MEA Fəlsəfə və Hüquq İnstitutunun 70 illiyinə həsr olunmuş “Hüquq

elminin müasir problemləri: Azərbaycan Respublikasında insan hüquq və azadlıqlarının müdafiəsinin yeni tendensiyaları” VI Respublika elmi-nəzəri konfransın materialları. Bakı, 5-6 may, 2016. s.307-309.

7. Zamanova A.A. Azərbaycan Respublikasının və Rusiya Federasiyasının əmək qanunvericiliyi üzrə iş vaxtı anlayışı // Doktorantların və gənc tədqiqatçıların XX Respublika elmi konfransının materialları. Bakı, 24-25 may, 2016. s.236-238.

8. Zamanova A.A. İş vaxtından artıq işin hüquqi tənzimlənməsi // Azərbaycan xalqının ümummilli lideri Heydər Əliyevin anadan olmasının 93-cü ildönümünə həsr olunmuş “Heydər Əliyev və Azərbaycanda hüquqi dövlət quruculuğu” beynəlxalq elmi-praktik konfransın materialları. 2 cildə, II cild. Bakı. 3 iyun, 2016. s.282-284.

9. Zamanova A.A. Azərbaycan Respublikasının və bəzi MDB dövlətlərinin əmək qanunvericiliyinə görə iş vaxtının növləri // Bakı: Qanun jurnalı, 2016. № 12, s.99-106.

10. Zamanova A.A. Azərbaycan Respublikasının və bəzi MDB dövlətlərinin əmək qanunvericiliyinə görə iş vaxtının anlayışı // Bakı: Qanun jurnalı, 2017. № 01, s.51-58.

11. Zamanova A.A. Azərbaycan Respublikasının və bəzi MDB dövlətlərinin əmək qanunvericiliyi üzrə iş vaxtı rejiminin növləri haqqında // Ümummilli lider Heydər Əliyevin anadan olmasının 94-cü ildönümünə həsr olunmuş “Müasir dövrdə Azərbaycan Respublikasında hüquq elminin və təhsilinin əsas inkişaf tendensiyaları” mövzusunda beynəlxalq elmi-praktiki konfransın materialları. Bakı, 1-2 iyun, 2017. s.339-340.

12. Zamanova A.A. Azərbaycan Respublikasının və bəzi MDB ölkələrinin əmək qanunvericiliyi üzrə natamam iş vaxtının bəzi məsələləri // Bakı: Qanun jurnalı, 2017. № 08, s.117-120.

13. Zamanova A.A. Importance of legal regulation of working hours in the Republic of Azerbaijan // Полтава: Международна наукова-практична конференція “Актуальні проблеми економіки, обліку, фінансів та права в XXI столітті”. Збірник тез доповідей. Частина 2 (26 жовтня 2021 р.), 2021. с.43-44.

14. Zamanova A.A. Azərbaycan Respublikasının və MDB-yə üzv bəzi dövlətlərin qanunvericiliyi üzrə iş vaxtının rejiminin növləri // Bakı: Qanun jurnalı, 2021. № 12, s.75-85.

Dissertasiya işinin müdafiəsi **31 may 2024-cü il tarixdə saat 11⁰⁰-da** Bakı Dövlət Universitetinin nəzdində fəaliyyət göstərən BFD 2.44 Dissertasiya şurasının iclasında keçiriləcək.

Ünvan: Az 1148, Bakı şəhəri, Zəhid Xəlilov küçəsi 33, I korpus, aud. 608

Dissertasiya işi ilə Bakı Dövlət Universitetinin Kitabxanasında tanış olmaq mümkündür.

Dissertasiya və avtoreferatın elektron versiyaları Bakı Dövlət Universitetinin rəsmi internet saytında yerləşdirilmişdir.

Avtoreferat **30 aprel 2024-cü il tarixdə** zəruri ünvanlara göndərilmişdir.

Çapa imzalanıb: 18.04.2024
Kağız formatı: 60x84
Həcm: 36848
Tiraj: 100