

**AZƏRBAYCAN MİLLİ ELMLƏR AKADEMİYASI**  
**FƏLSƏFƏ VƏ HÜQUQ İNSTİTUTU**

---

---

*Əlyazması hüququnda*

**TURAL MUSA OĞLU QƏNİYEV**

**ƏMƏK HAQQINDA**  
**LOKAL NORMATİV AKTLAR**

**İxtisas 5609.01 – Əmək hüququ; sosial təminat hüququ**

**hüquq üzrə fəlsəfə doktoru elmi dərəcəsi**  
**almaq üçün təqdim edilmiş dissertasiyanın**

**A V T O R E F E R A T I**

**BAKI – 2015**

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

<b>Elmi rəhbər:</b>	<b>Alış Məmiş oğlu Qasımov</b> <i>hüquq üzrə elmlər doktoru,</i> <i>professor</i>
<b>Rəsmi opponetlər:</b>	<b>Məhəbbət Dəyirman qızı Dəmirçiyeva</b> <i>hüquq üzrə elmlər doktoru,</i> <i>professor</i>
	<b>Ərəbiyyə Ənvər qızı Mustafayeva</b> <i>hüquq üzrə fəlsəfə doktoru</i>
<b>Aparıcı təşkilat:</b>	<b>Milli Aviasiya Akademiyasının</b> <i>"Hüquqşünaslıq" kafedrası</i>

Hüquq üzrə fəlsəfə doktoru elmi dərəcəsi almaq üçün təqdim olunmuş dissertasiyanın müdafiəsi « 25 » noyabr 2015-ci il tarixdə saat 10<sup>00</sup>-da Azərbaycan Milli Elmlər Akademiyasının Fəlsəfə və Hüquq İnstitutu nəzdindəki FD.01.103 sayılı Dissertasiya şurasının iclasında keçiriləcəkdir.

**Ünvan:** AZ - 1143, Bakı şəhəri, Hüseyn Cavid pr. 115, Azərbaycan Milli Elmlər Akademiyasının Fəlsəfə və Hüquq İnstitutu. IX mərtəbə, konfrans zalı.

Dissertasiya işi ilə Azərbaycan Milli Elmlər Akademiyasının Mərkəzi Elmi kitabxanasında tanış olmaq olar.

Avtoreferat «        » oktyabr 2015-ci ildə göndərilmişdir.

**FD. 01.103 Dissertasiya Şurasının  
elmi katibi, hüquq üzrə fəlsəfə doktoru,  
dosent**

**X.Ə.Bayramzadə**

## **İşin ümumi xarakteristikası**

**Tədqiqat mövzusunun aktuallığı.** İstehsalatın səviyyəsinin əhəmiyyətli dərəcədə inkişaf etdirilməsi, müəssisələrin rəqabət qabiliyyətinin yüksəldilməsi üçün şərait yaradılması zərurəti ilə bağlı ən mühüm sosial-iqtisadi vəzifələrin həllinə və ilk iki amilin nəticəsi kimi ölkəmizin vətəndaşlarının maddi rifahının yüksəldilməsinə yönəlmiş tədbirlər sırasında istehsal-iqtisadi fəaliyyət sahəsində yaranan münasibətlərin hüquqi tənzimlənməsinin təkmilləşdirilməsi mühüm rol oynayır.

Respublikamızda iqtisadi-istehsal fəaliyyətinin səmərəliliyinin və nəticəliliyinin yüksəldilməsinin ən mühüm istiqamətlərindən biri mülkiyyətçi-işəgötürənlərin səmərəli idarəetmə fəaliyyətindən, sahibkarlıq hakimiyyətinin düzgün təşkilindən, habelə həm müəssisələrin əmək kollektivlərinin, həm də ayrı-ayrı işçilərin fəallaşmasından ibarətdir. Bazar iqtisadiyyatı şəraitində əmək münasibətlərinin inkişafının prioritet və perspektiv istiqamətləri nəzərə alınmaqla işçilərin peşə fəaliyyətindən istifadə üzrə başlıca təşkilatçı qismində çıxış edən mülkiyyətçi-işəgötürənlərin hüquqi statusunun dəqiq tənzimlənməsi olduqca zəruridir.

İctimai əmək sahəsində yaranan münasibətlər olduqca müxtəlif və çoxsaxəlidir və obyektiv surətdə kompleks tənzimləmə tələb edir ki, bu da mülki, əmək, inzibati, sahibkarlıq, vergi hüququnun normaları, habelə bəzi digər sahələrin normaları ilə tənzimlənə bilər. Lakin onların əmək fəaliyyəti prosesində işçilər və işəgötürənlər arasında yaranan münasibətlərin əhəmiyyətli hissəsi, habelə əməyin təşkili və idarə edilməsi üzrə münasibətlər əmək qanunvericiliyi ilə tənzimlənilir.

İşəgötürənlərin idarəetmə-təsərrüfat (bu termin elmi dövriyyəyə bizim tərəfimizdən daxil edilmişdir) fəaliyyətinin məzmununu təşkil edən Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinin (bundan sonra qısaca olaraq AR ƏM adlandırılacaqdır) normalarının bütün məcmusunun ətraflı tədqiqi göstərir ki, ən yeni bazar əmək hüququnun formalaşmasına qədər böyük məsafə və zaman qət olunmalıdır.

Lakin bir çox MDB dövlətlərində, o cümlədən respublikamızda artıq lokal hüquqi tənzimləmənin hələ təkmillikdən uzaq olan mexanizmi yaradılmışdır. Respublikamızda hal-hazırda bərqərar olan yeni iqtisadi şərait əmək və onunla sıx bağlı olan münasibətlərin lokal tənzimlənməsinin tətbiqi sferasını əhəmiyyətli dərəcədə genişləndirməyə imkan yaratdı. Lokal normativ tənzimləmə məsələləri özünün nəzəri əhəmiyyəti etibarilə bu gün olduqca aktualdır, çünki ölkəmizdə on minlərlə, MDB dövlətlərində isə yüz minlərlə xüsusi mülkiyyətə əsaslanan yeni müəssisə, şirkət və təşkilat yaranmışdır. Lokal normayaratma (hüquqyaratma) problem-

lərinin elmi cəhətdən işlənməsi hələ sovet dövründən başlanmışdır, böyük nəzəriyyəçi və əməkşünas alim N.Q.Aleksandrov 1948-ci ildə «Əmək hüquq münasibəti» monoqrafiyasında ilk dəfə «lokal normativ aktlar» terminini işlətməmişdir. Hazırda bu problemə dair xeyli monoqrafiya, dissertasiya, məqalə qələmə alınmışdır, əmək hüququna dair bir çox dərslərdə və dərs vəsaitlərində xüsusi bölmələr və yaxud fəsillər verilmişdir. Bir çox MDB dövlətlərinin əmək məəcəllələrində lokal normativ-hüquqi tənzimləməyə isə xüsusi normalar həsr olunmuşdur.

Belə ki, Qırğızıstan Respublikasının 25 may 2004-cü il tarixli Əmək Məcəlləsinin 5-ci («İşəgötürən tərəfindən qəbul edilən əmək hüquq normalarını təsbit edən lokal normativ aktlar») maddəsində müəyyən olunur ki, «işəgötürən özünün səlahiyyətləri çərçivəsində qanunlara və digər normativ aktlara müvafiq surətdə əmək hüquq normalarını təsbit edən lokal normativ aktlar qəbul edir... Əmək qanunvericiliyi ilə müqayisədə işçilərin vəziyyətini pisləşdirən lokal normativ aktlar etibarsızdır».

Biz Qazaxıstan Respublikasının 22 may 2007-ci ildə qəbul edilmiş Əmək Məcəlləsinin 11-ci («İşəgötürənin aktları») maddəsində də analoji norma ilə rastlaşırıq. Fikrimizcə, bu problem RF ƏM-in 8-ci maddəsində daha dəqiq həllini tapmışdır.

Təəssüflə qeyd etməliyik ki, AR ƏM daxil olmaqla, Azərbaycan Respublikasının əmək qanunvericiliyində belə normalar yoxdur. İlk baxışdan elə görünə bilərdi ki, əmək münasibətlərinin və onlarla sıx surətdə bağlı olan münasibətlərin lokal hüquqi tənzimlənməsinin bütün məsələlərini kollektiv müqavilələrin bağlanması yolu ilə həll etmək mümkündür.

Həqiqətən, belədir, çünki müasir kollektiv müqavilələrin strukturu müəssisədə əməyin hüquqi tənzimlənməsi ilə bağlı məsələlərin bütün kompleksini onların məzmununa daxil etməyə imkan verir. Buraya həm müəssisədaxili intizam qaydalarının müəyyən edilməsi məsələləri, həm əmək haqqı (əməyin ödənilməsi) haqqında əsasnamələr və bir sıra digər əsasnamələr daxildi. Bəs müəssisədə həmkarlar ittifaqı təşkilatının olmadığı hallarda nə etməli?

Bu çıxılmaz görünən vəziyyətdən çıxmaq üçün işəgötürənlər təcrübədə müstəqil surətdə yuxarıda qeyd etdiyimiz lokal xarakterli normativ aktları qəbul edirlər. Beləliklə, bu gün qanunverici üçün lokal hüquqi tənzimləmə probleminin işlənməsi olduqca zəruridir və bu məsələni Azərbaycan Respublikasının əmək hüquqununun boşluğu hesab etmək olar.

Yuxarıda qeyd olunanlardan belə bir nəticəyə gəlmək olar ki, dissertasiya tədqiqatının seçilmiş mövzusu iki aspektdən – birincisi, elmi baxımdan, ikincisi, AR ƏM-in və bütövlükdə əmək qanunvericiliyinin daha da təkmilləşdirilməsi baxımından olduqca aktualdır.

**Tədqiqatın araşdırılma dərəcəsi.** Milli əmək hüquq elmində araşdırılan mövzunun bəzi aspektləri A.M.Qasimov, M.N.Əliyev, Z.İ.Cəfərov və R.Y.Məmmədov tərəfindən tədqiq olunmuşdur. Lakin əmək haqqında lokal normativ aktlar xüsusi tədqiqatların predmeti olmamışdır.

Lokal normayaratma (lokal hüquqi tənzimləmə) probleminin öyrənilməsinə totalitar dövrdə müəyyən diqqət yetirilməsə də, son illər MDB-nə üzv olan ölkələrin alimləri, xüsusən də A.F.Nuriddinova, Q.A.Roqalyeva, Q.V.Xnikin, E.N.Bukreyeva, S.V.Vedyaşkin, L.İ.Antonova, F.M.Leviant, N.T.Podvisotski, V.A.Tarasova və başqaları onun tədqiqinə monoqrafiyalar həsr etmişlər.

Göstərilən alimlər lokal hüquqi tənzimləmə barədə təlimin inkişafına müəyyən tövhələr verməsinə baxmayaraq, həmin işlərdə əks olunan müddəaların bir çoxu hələ də mübahisəlidir, ayrı-ayrı nəticələr isə bu gün ziddiyyətli mülahizələr doğurur.

Bu baxımdan əmək haqqında lokal normativ aktların nəzəri və təcrübə məsələlərinə ilk dəfə olaraq kompleks şəkildə yanaşma onun mahiyyətini və funksional rolunu tam şəkildə açmağa, habelə onun gələcək inkişaf perspektivlərini müəyyən etməyə imkan verəcəkdir.

**Tədqiqatın obyektini** əmək münasibətlərinin və onlarla bilavasitə bağlı olan digər münasibətlərinin lokal-hüquqi tənzimlənməsi (lokal hüquqyaradıcılığı) sahəsində yaranan ictimai münasibətlər təşkil edir.

**Tədqiqatının predmetini** əmək sahəsində lokal hüquqi tənzimləmənin, lokal normativ hüquqi aktlar sisteminin nəzəri və təcrübə problemləri təşkil edir.

**Tədqiqatın məqsəd və vəzifələri.** Dissertasiyanın əsas məqsədini əmək hüquq normalarını təsbit edən, qüvvədə olan AR ƏM daxil olmaqla, əmək qanunvericiliyində müstəqil aktlar kimi təsbit və diferensiasiya olunmamış, lakin faktiki surətdə mövcud olan lokal aktlar sisteminin tədqiqi təşkil edir.

Dissertasiyanın əsas məqsədlərindən birini lokal hüquqyaratmanın (normayaratmanın) anlayışlar aparatının, bazar iqtisadiyyatı şəraitində ictimai-əmək münasibətlərinin hüquqi tənzimlənməsinin ümumi mexanizmində onun funksional rolunun, lokal normaların anlayışının, onların məzmununun və strukturunun nəzəri və əmək hüquq elmində birmənalı olmayan anlayışlarının elmi (nəzəri) cəhətdən işlənilməsi təşkil edir.

Göstərilən məqsədlərə nail olmaq üçün dissertasiyada qarşıya aşağıdakı vəzifələr qoyulmuşdur:

- bazar iqtisadiyyatı şəraitində lokal hüquqi tənzimləmənin (lokal hüquqyaratmanın) hüquqi təbiətini aydınlaşdırmaq və əməyin hüquqi tənzimlənməsinin ümumi mexanizmində onun funksional rolunu və yerini müəyyənləşdirmək;

- lokal hüquqyaratmanın (normayaratmanın) iştirakçılarının hüquqi vəziyyətini aydınlaşdırmaq;
- işəgötürənin idarəetmə (sahibkarlıq) hakimiyətinin hədlərini müəyyənləşdirmək;
- əmək haqqında lokal normativ aktların anlayışını vermək və onun sistemini müəyyənləşdirmək;
- əmək haqqında lokal normativ aktlar sisteminin inkişafının müasir tendensiyalarını aşkara çıxartmaq;
- lokal hüquqi aktlar sistemində kollektiv müqavilənin yerini və rolunu müəyyənləşdirmək;
- müəssisədaxili intizam qaydalarının sosial-hüquqi təyinatını tədqiq etmək;
- işçilərin əməyinin ödənilməsi və onların maddi həvəsləndirilməsi formalarını təhlil etmək;
- elmi təhlil əsasında əmək və onunla bilavasitə bağlı olan digər münasibətlərin lokal tənzimlənməsi sahəsindəki boşluqları müəyyən etmək, habelə qüvvədə olan əmək qanunvericiliyinin, ilk növbədə, AR ƏM-in inkişafına və təkmilləşdirilməsinə dair konkret təkliflər və tövsiyələr işləyib hazırlamaq.

**Dissertasiyanın nəzəri bazası.** Məlum olduğu kimi, ictimai-əmək münasibətləri sahəsində lokal-hüquqi tənzimləmənin tətbiqi ilə bağlı problemlər müxtəlif hüquq sahələrinə mənsub olan bir çox alimlər, hüquq nəzəriyyəçiləri tərəfindən, o cümlədən əmək hüququ elmində tədqiq olunmuşdur. Dissertant S.S.Alekseyev, N.Q.Aleksandrov, M.B.Əhmədov, L.İ.Antonova, B.A.Arxiyov, S.N.Bratus, M.İ.Baru, A.B.Venqerov, S.V.Vedyaşkin, M.N.Əliyev, L.Y.Ginsburq, K.P.Qorşenin, K.N.Qusov, S.Y.Qolovina, Z.İ.Cəfərov, S.A.İvanov, İ.İ.İsmayilov, S.S.Karinski, S.A.Komarov, A.M.Kurennoy, İ.Y.Kisilyev, A.M.Qasimov, R.İ.Kondratyev, K.D.Krılov, R.Z.Livşits, A.M.Luşnikova, M.V.Luşnikova, V.M.Lebedev, E.K.Volovskaya, M.N.Marçenko, S.P.Mavrin, A.V.Malko, R.Y.Məmmədov, V.İ.Mironov, V.İ.Nikitinski, A.F.Nurtdinova, A.S.Paşkov, Y.N.Poletayev, P.T.Podvisotski, M.B.Rəsulov, Q.A.Roqalyova, İ.S.Samoş-şenko, V.N.Skobelkin, O.V.Smironov, V.İ.Smolyarçuk, İ.O.Snigiryova, A.İ.Stavtseva, L.A.Sırovatskaya, V.N.Smironov, L.S.Tal, V.A.Tarasova, N.A.Timonov, V.N.Tolkunova, Y.A.Tolstoy, R.O.Xalfina, Y.B.Xoxlov, O.S.Xoxryakova, Q.V.Xnıkin, A.İ.Şebanova, L.S.Yaviç və digər alimlərin əsərlərindən, habelə bəzi iqtisadi elmi mənbələrdən də istifadə etmişdir.

**Tədqiqatın metodoloji əsasını** ümumelmi idrak metodları – dialektik, formal-məntiqi, sistemli-struktur, sistemli-funksional, müqayisəli hüquqi təhlil və s. metodlar təşkil edir.

Dissertant qüvvədə olan AR ƏM-in MDB dövlətlərinin əmək məcəllələri ilə müqayisəsi aspektində müqayisəli təhlil metodundan geniş istifadə etmişdir. Tədqiqatın sistemli yanaşma metodu dissertanta lokal normaların qüvvəsini müəssisələrdə mövcud olan və real surətdə fəaliyyət göstərən lokal aktlar sistemi kontekstində nəzərdən keçirməyə və istər məzmun, istərsə də struktur baxımından onların xüsusiyyətlərini aşkar etməyə imkan vermişdir.

Dissertasiyada müqayisəli hüquqşünaslıq metodu da geniş tətbiq olunmuşdur. Bu işdə həmin metodun əhəmiyyəti onunla şərtlənir ki, artıq inkişaf etmiş bazar iqtisadiyyatına malik dövlətlərin əksəriyyəti müxtəlif səviyyələrdə təşəkkül tapmış lokal normayaratma təcrübəsinə malikdir. Buna görə də AR ƏM-in normalarının xarici dövlətlərin əmək məcəllələrinin və qanunvericiliyinin analoji normaları ilə müqayisəli təhlilin aparılması, dünyanın inkişaf etmiş ölkələrinin müsbət təcrübəsinin öyrənilməsi və istifadə edilməsi, dövlətimiz tərəfindən qəbul edilmiş beynəlxalq öhdəliklərin nəzərə alınması hüquqi təzahürlərin öyrənilməsi zamanı zəruri olub, Azərbaycan Respublikası əmək hüququnun sisteminin təkmilləşdirilməsinə imkan verir.

**Dissertasiya işinin elmi yeniliyi** bununla müəyyən olunur ki, o, milli əmək hüquq elmində faktiki surətdə müəssisələr səviyyəsində qüvvədə olan, əmək hüquq normalarını təsbit edən lokal normativ-hüquqi aktların kompleks şəkildə tədqiqinə həsr olunmuş monoqrafik xarakterli ilk tədqiqat işidir.

Əmək hüququ elminin nəzəri müddələrinin və əmək qanunvericiliyinin qüvvədə olan normalarının (o cümlədən «Kollektiv müqavilə və saziş» bölməsinin), AR ƏM-in digər müddələrinin təhlili, habelə bazar əmək münasibətləri şəraitində əmək hüququ sahəsində müqavilə ilə tənzimləmənin əhəmiyyətinin genişlənməsi və yüksəlməsi kimi obyektiv qanunauyğunluq əsasında işdə sosial-əmək münasibətlərinin tənzimlənməsinin dövlət (mərkəzləşdirilmiş), müqavilə və lokal metodlarının uzlaşdırılmasının obyektiv zəruriliyi əsaslandırılır.

#### **Müəllif tərəfindən müdafiəyə çıxarılan elmi müddəalar aşağıdakılardır:**

1. İşdə Azərbaycanın əmək hüququ elmində ilk dəfə olaraq lokal normayaratmanın (lokal hüquqi tənzimləmənin) qeyri-ənənəvi anlayışı təklif olunmuş, bazar iqtisadiyyatı şəraitində ictimai-əmək münasibətlərinin hüquqi tənzimlənməsinin ümumi mexanizmində onun funksional rolu və yeri göstərilmişdir.

2. Dissertasiyada sistemli-struktur metoddan istifadə edilməklə lokal normativ aktların sosial-iqtisadi və hüquqi təbiəti açıqlanmış, onların sistemi, təsnifatı və tərifli ifadə olunmuşdur.

3. Belə bir müddəə əsaslandırılır ki, mövcud bazar tipli əmək hüquq münasibətləri sistemində artıq muzzdu əmək sahəsinin yalnız dövlət və yaxud mərkəzləşdirilmiş tənzimlənməsi ilə kifayətlənmək mümkün deyildir. Xüsusi mülkiyyətin üstün vəziyyəti və on minlərlə xüsusi müəssisənin və fərdi sahibkarın mövcudluğu (yeganə mülkiyyətçinin dövlət olduğu dövlət sosialist mülkiyyətindən fərqli olaraq) lokal normayaratma (hüquqyaratma) prosesi üçün obyektiv ilkin şərti təşkil edir.

4. Əmək sahəsində münasibətlərin lokal hüquqi tənzimlənməsinin əsas subyektlərinin hüquqi vəziyyəti (hüquqi statusu) açıqlanmışdır. İşəgötürənin sahibkarlıq hakimiyyətinin («idarəetmə-təsərrüfat hakimiyyəti»nin) rolu, onun yol verilən və mümkün hədlərinə xüsusi diqqət yetirilmişdir.

5. Lokal hüquqi tənzimləmənin anlayışının müxtəlif və maraqlı izahlarını təklif edən alimlərin – həm hüquq nəzəriyyəçilərinin, həm də əməkşünas alimlərin əsərlərinin elmi təhlili əsasında dissertant lokal hüquqi tənzimləmənin anlayışının əhəmiyyətini onun ənənəvi anlamında deyil, mahiyyət əlamətlərində görür. Lakin bazar əmək hüquq münasibətləri şəraitində əsas əlamət olan işəgötürənin sahibkarlıq hakimiyyətini mütləqləşdirmək olmaz. İşəgötürənin sahibkarlıq hakimiyyəti hüdudsuz və mütləq deyildir, birincisi, hər bir mütəşəkkil dövlətdə - cəmiyyətdə olduğu kimi, o, qanunvericiliklə məhdudlaşdırılır, ikincisi, hər bir halda o, əmək kollektivinin nümayəndəli orqanları (çox vaxt həmkarlar ittifaqları) tərəfindən hətta müqavilə ilə tənzimləmə metodu (kollektiv müqavilə metodu) ilə məhdudlaşdırılır, əmək müqavilənin bağlanması zamanı da işəgötürənin hakimiyyəti mütləq ola bilməz.

6. Əməkşünas alimlərin müasir nəzəri baxışları nəzərə alınmaqla lokal-hüquqi aktların sistemində kollektiv müqavilənin funksional rolu və yeri prinsipcə yeni mövqedən təhlil edilmişdir. Dissertantın fikrincə, AR ƏM-in II («Kollektiv müqavilə və saziş») bölməsinin normalarının mənası və məzmunu əsas götürülməklə hazırda kollektiv müqavilə müəssisələrin lokal normativ hüquqi aktları sistemində əsas (müəyyənedici) yer tutur.

7. Lokal tənzimləmə nəzəriyyəsi mövqeyindən müəssisədaxili intizam qaydalarının sosial-hüquqi xarakteristikası verilmiş, onların müəssisənin idarə edilməsində və konkret müəssisədə intizamın səviyyəsini müəyyən edən başlıca amil kimi çox mühüm rolu, işçilərin AR ƏM-də təsbitini tapmış, habelə əmək müqaviləsinin məzmunundan irəli gələn subyektiv vəzifələrinə riayət etməsinin səviyyəsi göstərilmişdir.

8. Müasir iqtisad və hüquq elmi, habelə AR ƏM-in VI («Əmək normaları, əməyin ödənilməsi normaları, qaydaları və təminatları») bölməsində təsbitini tapmış normalar nəzərə alınmaqla, işçilərin əməyinin

ödənilməsinin bəzi problemləri araşdırılmışdır. Göstərilir ki, bazar iqtisadi münasibətləri şəraitində lokal hüquqi akt qismində çıxış edən «İşçilərin əməyinin ödənilməsi haqqında» Əsasnamələr müəssisənin (işəgötürənin) kollektiv əmək fəaliyyəti nəticəsində əldə olunmuş gəlirlərin ədalətli (düzgün) bölünməsinin çox səmərəli vasitəsi (metodu) qismində çıxış edir.

9. İşəgötürən təkbaşına (müstəqil surətdə) və ya həmkarlar ittifaqı təşkilatı ilə birgə (və ya razılaşıdırılmaqla) müxtəlif lokal normativ aktlar qəbul etməsinə baxmayaraq, onun bu hüququ AR ƏM-in “İşəgötürənin əsas hüquqları” adlanan 11-ci maddəsində təsbit olunmamışdır. Ona görə də AR ƏM-in 11-ci maddəsinə aşağıdakı məzmununda bəndin əlavə edilməsi təklif olunur: “ğ - qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada və hallarda təkbaşına (müstəqil surətdə) və ya həmkarlar ittifaqı təşkilatı ilə birgə (və ya razılaşıdırılmaqla) lokal normativ aktlar qəbul etmək”.

10. Bazar iqtisadiyyatı şəraitində əmək haqqında lokal normativ aktlar əmək hüququnun normativ əsaslar sistemini xeyli zənginləşdirir və əmək münasibətlərinin hüquqi tənzimlənməsinin avtonom (əks-mərkəzləşdirilmiş) metodunun əsasını təşkil edir. Buna görə də bazar tipli əmək münasibətlərinin mərkəzləşdirilmiş (dövlət), müqavilə və lokal tənzimlənməsinin kompleks surətdə uzlaşdırılması zəruridir.

11. AR ƏM-in təkmilləşdirilməsinə dair digər konkret təkliflər irəli sürülür.

**Tədqiqatın nəticələrinin nəzəri və təcrübi əhəmiyyəti**, hər şeydən əvvəl, əmək haqqında lokal normativ aktlar barədə elmi-nəzəri biliyi dərinləşdirməsində, hüquqi şüuru bu istiqamətdə irəliyə doğru apara biləcəyində ifadə olunur.

İşin nəzəri nəticələrindən, praktik təkliflərindən hüquqyaratma fəaliyyətində, habelə tədris prosesində və bu problemlərə dair elmi tədqiqatların aparılmasında və mövcud əmək qanunvericiliyinin təkmilləşdirilməsində istifadə oluna bilər. Tədqiqat materiallarından hüquqtətbiqi fəaliyyəti ilə məşğul olan orqanlar, habelə işəgötürənlər və həmkarlar ittifaqı təşkilatları faydalana bilərlər.

Tədqiqatda əksini tapmış nəticələr və təkliflər AR ƏM-in daha da təkmilləşdirilməsi baxımından xüsusi elmi və təcrübi maraq kəsb edə bilər.

**Tədqiqatın nəticələrinin aprobasiyası.** Tədqiqat işi Bakı Dövlət Universitetinin Əmək və ekologiya hüququ kafedrasında yerinə yetirilmiş və müzakirə olunmuşdur.

Dissertasiyanın əsas müddəaları, nəticələr və praktik tövsiyələr jurnallarda və elmi məqalə toplularında açıqlanmış, müəllifin dərc olunmuş

işlərində, Azərbaycan Respublikası Təhsil Nazirliyi tərəfindən hər il ənənəvi olaraq keçirilmiş doktorantların və gənc tədqiqatçıların XVI, XVII və XIX Respublika, habelə 13-14 dekabr 2012-ci ildə BDU-nun hüquq fakültəsində «Qloballaşma dövründə insan hüquqları və milli hüquq sistemləri» mövzusunda keçirilmiş Beynəlxalq elmi-praktik konfranslarındakı məruzələrinin tezislərində və çıxışlarında öz əksini tapmışdır.

**Dissertasiyanın strukturu** tədqiqatın məqsədləri, vəzifələri və metodologiyası şərtlənir. Dissertasiya girişdən, altı yarımfəsli birləşdirən üç fəsildən, nəticədən və istifadə olunmuş ədəbiyyat siyahısından ibarətdir.

## **İşin qısa məzmunu**

**Girişdə** tədqiqat mövzusunun aktuallığı əsaslandırılır, onun elmi cəhətdən işlənilmə dərəcəsi işıqlandırılır, tədqiqatın obyektı, predmeti, məqsəd və vəzifələri müəyyənləşdirilir, elmi yeniliyi açıqlanır və müdafiəyə çıxarılan əsas müddəalar formalaşdırılır, işin nəzəri və təcrübi əhəmiyyəti göstərilir.

**Dissertasiya işinin birinci fəslı «Əmək sahəsində ictimai münasibətlərin lokal-hüquqi tənzimlənməsinin müasir nəzəriyyəsi (konsepsiyası)»** adlanır və üç yarımfəsilədən ibarətdir.

**«Lokal hüquqi tənzimləmənin anlayışı, əməyin hüquqi tənzimlənməsinin ümumi mexanizmində onun funksional rolu və yeri»** adlanan **birinci yarımfəsilədə** qeyd olunur ki, lokal hüquqi tənzimləmə (lokal normalar, lokal aktlar, lokal normayaratma) hüquq elminə, o cümlədən əmək hüquq elminə çoxdan məlum olmasına baxmayaraq respublikamızın bazar iqtisadiyyatına keçməsi şəraitində bu məsələlər xüsusi aktuallıq kəsb etmişdir. Hərçənd etiraf olunmalıdır ki, indiyə qədər hələ də lokal hüquqyaratmanın mübahisəsiz nəzəriyyəsi yaradılmamışdır.

Müəllifin fikrincə, birincisi, lokal hüquqi tənzimləmənin hüquqi, sosial iqtisadi mahiyyətinin və funksional rolunun aydınlaşdırılması üçün problemə dair baxışların, ikincisi, qüvvədə olan qanunvericiliyin lokal hüquqi tənzimləmə haqqında normalarının və nəhayət, üçüncüsü, bu gün respublikamızda real surətdə mövcud olan lokal normativ-hüquqi aktlar sisteminin ciddi elmi təhlili zəruridir.

Bu məsələyə dair elmi əsərlərin təhlili iddia etməyə əsas verir ki, həmin dövrün alimləri arasında əmək şərtlərinin lokal tənzimlənməsinin anlayışı haqqında yekdil fikir yoxdur. Praktik olaraq, bu məsələləri tədqiq edən alimlərin diqqəti əsasən iki mühüm anlayış ətrafında cəmləşdirilmişdir: birincisi, lokal normayaratma (hüquqyaratma); ikincisi, lokal hüquqi aktın anlayışının müəyyən edilməsi və onun hüquqi təbiətinin aydınlaşdırılması.

Əmək münasibətlərinin lokal hüquqi tənzimlənməsinin əsasında lokal hüquq normaları durur. Bu zaman onlar özünün mahiyyəti etibarilə hüquq normaları ilə analogiya təşkil edir, yəni mərkəzləşdirilmiş qaydalarla müəyyən edilən ümumi normanın bütün əlamətlərinə malikdir. Lakin lokal normaya xas olan mühüm bir fərq diqqət yetirilməlidir ki, onun fəaliyyət sahəsi məhdud xarakter daşıyır, təsirin son həddi bir müəssisə ilə məhdudlaşır.

Sovet dövrünün tədris və elmi ədəbiyyatlarında fəhlə və qulluqçuların əmək şərtlərinin lokal hüquqi tənzimlənməsinin anlayışı çox vaxt bəsit və dar izah olunur, hüquqyaratma (normayaratma) fəaliyyəti, yəni işlənilib hazırlanması və qəbul edilməsi proseduru ilə eyniləşdirilirdi. Bəzən isə əməyin lokal tənzimlənməsi lokal normativ aktların işlənilib hazırlanmasına bərabər tutulurdu. İddiaçının fikrincə, belə eyniləşdirmə, ilk növbədə, nəzəri baxımdan əsassızdır. İkincisi, lokal hüquqi tənzimləmə hüquqi tənzimləmənin ümumi mexanizminin tərkib hissəsi, yaxud xüsusi hissəsidir, deməli, hüquqi tənzimləmənin ümumi mexanizmi də müvafiq surətdə müəyyən keyfiyyət xüsusiyyətlərinə malik olmalıdır. Müəllif belə ümumi xassələrə, yaxud keyfiyyətlərə hüquqi tənzimləmənin mərhələlərini aid edir.

Dissertantın fikrincə, əməyin lokal hüquqi tənzimlənməsi prosesi ən azı üç mərhələni əhatə edir. Normayaratma mərhələsi (birinci mərhələ), yəni lokal hüquq normalarının (onların sisteminin) işlənilib hazırlanması, yaradılması prosesi, başqa sözlə, lokal tənzimləmənin normativ əsasının yaradılması prosesidir. Lokal hüquqi tənzimləmənin ikinci mərhələsi fərdiləşdirilmiş əmək hüquq münasibətlərinin (lokal hüquqi tənzimləmənin subyektlərinin, yaxud tərəflərin hüquq və vəzifələrinin) bazasında yaranan lokal normaların realizəsindən ibarətdir. Üçüncü mərhələnin mahiyyəti bundan ibarətdir ki, işçilərin yaranmış subyektiv hüquqları təmin edilməlidir, pozulduqda isə onların hüquqi müdafiəsi təmin olunmalıdır, digər tərəf olan işəgötürən isə müəyyən hallarda hüquqi məsuliyyətə cəlb edilə bilər.

Sovet əmək hüququ elminin əksər nümayəndələri lokal hüquqi tənzimləməni belə izah edirdi: O, əmək qanunvericiliyinin mərkəzləşdirilmiş qaydada qəbul edilmiş ümumi normalarını müəssisənin işinin sahəvi, yerli və şəraiti nəzərə alınmaqla konkretləşdirir, yaxud dəqiqləşdirir.

Lokal hüquqi tənzimləməyə belə yanaşma sovet dövrünün əməkşünas alimləri üçün daha tipik olmuşdur. Əsas dəlil kimi belə hesab olunurdu ki, lokal normayaratma qanun qüvvəli aktların yaranmasına yönəlmişdirsə, onun normalarının, yəni mərkəzləşdirilmiş qaydada qəbul edilmiş normaların konkretləşdirilməsi imkanından ibarətdir. İddiaçı hesab edir ki, lokal hüquqi tənzimləmənin belə müəyyənləşdirilməsi onun imkanlarını xeyli məhdudlaşdırır, onun hətta müəssisə səviyyəsində belə normativ əsasın inkişafı, yeniləşdirilməsi və təkmilləşdirilməsi üçün yaradıcı potensialını xeyli aşağı salardı.

Aparılmış təhlil nəticəsində dissertant lokal normayaratmanın (lokal hüquqi tənzimləmənin) aşağıdakı qeyri-ənənəvi anlayışını təklif edir:

“Əmək münasibətlərinin lokal hüquqi tənzimlənməsi konkret müəssisədə əmək kollektivinin səmərəli idarə edilməsi məqsədilə işəgötürənin normativ (normayaradıcı) hakimiyyətinin realizəsi (gerçəkləşdirilməsi) üsuludur (metodudur).”

**«İctimai-əmək münasibətlərinin lokal hüquqi tənzimlənməsinin əsas subyektləri»** adlanan **ikinci yarım fəsil**də lokal normayaradıcılığın (hüquqyaradıcılığın) əsas subyektləri nəzərdən keçirilir və ümumi hüquq nəzəriyyəsinin müddəalarına əsaslanan dissertant onların hüquqi vəziyyətini ətraflı surətdə təhlil edir. İddiaçı, ilk növbədə, əmək hüququnun əsas subyektlərinin rəsmi anlayışlarını təhlil edir, onların ən xarakterik əlamət və xüsusiyyətlərini aşkara çıxarır.

İddiaçı göstərir ki, müasir lokal normayaratmanın subyektlərinin dairəsi bilavasitə əmək qanunvericiliyi ilə müəyyən olunmur və əmək hüququ subyektlərinin ümumi tərkibi ilə müqayisədə xeyli dardır.

Bununla yanaşı, dissertant hesab edir ki, qüvvədə olan AR ƏM-ə xüsusi norma (maddə) əlavə olunaraq əmək hüquq münasibətlərinin əsas subyektlərinin bütün növləri sadalanmalı, habelə lokal normativ-hüquqi aktlar işləyib hazırlamaq və qəbul etmək hüququna malik olan subyektlər xüsusi fərqləndirilməlidir.

AR ƏM-in normativ müddəalarının təhlili əsasında müəllif əmək münasibətlərinin lokal normayaratmanın əsas subyektləri sırasına aşağıdakıları aid edir: İşəgötürən, müəssisə, əmək kollektivi (onun nümayəndəli orqanı olan həmkarlar ittifaqı təşkilatı). Bu subyektlərinin hüquqi statusunu (vəziyyətini) araşdıran dissertant belə qənaətə gəlir ki, bu subyektlərin hər bir növü (qrupu) özünəməxsus (spesifik) hüquqi statusa malikdir.

Lokal normayaratmanın subyektini kimi işəgötürən fiquru müəyyən edicidir. Müəllifin fikrincə, işəgötürənin hüquqi statusu ona yalnız subyekt rolunda AR ƏM-də, dövlətin müəyyən etdiyi digər normativ-hüquqi aktlarda təsbitini tapmış normativ müddəaları (hüquq normalarını) təsbit etməyə deyil, həm də hüquq yaratmağa imkan verir. İşəgötürən AR ƏM-in 3-cü maddəsinin üçüncü bəndində təsbitini tapmış tərifini nəzərdən keçirən dissertant göstərir ki, bu tərif normayaratma (hüquqyaratma) fəaliyyəti sahəsində onun istehsal-iqtisadi rol və imkanlarını, işəgötürənin əmək hüquq subyektiyyətinin əsas keyfiyyətlərini açıqlamır. İddiaçının fikrincə, işəgötürənin AR ƏM-in 3-cü maddəsinin üçüncü bəndində verilmiş tərifinə işəgötürənlərin “əmək kollektivi ilə və ya həmkarlar ittifaqı təşkilatı ilə kollektiv müqavilə bağlamaq və bu

müqavilə üzrə öhdəliklərin yerinə yetirilməsinə nəzarət etmək” hüququ mütləq əlavə edilməlidir.

Buna diqqət yetirilmişdir ki, əksər hallarda işəgötürən qismində hüquqi şəxslər çıxış edir, buna görə də dissertantın fikrincə, AR ƏM-in 3-cü maddəsinin birinci bəndində verilmiş «müəssisə» anlayışı, yaxud termini əhəmiyyətini itirmişdir. Hazırda müəssisə dedikdə çox vaxt hüquq münasibətlərinin subyekti deyil, müəyyən «əmlak kompleksi» başa düşülür. Qanunvericimiz haqlı olaraq «müdiriyyət» terminindən, praktik olaraq, imtina etmişdir.

İddiaçı qeyd edir ki, əmək hüququ elmində əmək kollektivi fiquruna böyük önəm verilməsinə baxmayaraq bir çox dövlətlərin əmək qanunvericiliyi artıq bu termindən istifadə etmir. Onlar “əmək kollektivi” anlayışının yerinə “işçilər” anlayışından istifadə edir. Bundan başqa əmək kollektivi əmək münasibətlərinin, o cümlədən kollektiv əmək münasibətlərinin subyekti kimi qəbul edilmir. AR-nın qüvvədə olan ƏM-də nəinki “əmək kollektivi” anlayışından istifadə edilir, habelə o, kollektiv əmək münasibətlərinin tamhüquqlu subyektidir. Əmək kollektivi eyni zamanda konkret müəssisədə lokal normayaradıcılığın subyekti kimi çıxış edir.

Bu yarımfəsilə qeyd olunur ki, lokal normayaradıcılığın subyektlərindən biri də işçilərin nümqayəndəli orqanı olan həmkarlar ittifaqı təşkilatıdır və bu təşkilat AR Konstitusiyası, BƏT-in 1948-ci il 87 saylı Konvensiyası və digər konvensiyalar, AR ƏM və “Həmkarlar ittifaqı təşkilatı haqqında” AR-nin 24 fevral 1994-cü il tarixli Qanunu əsasında fəaliyyət göstərir.

Həmkarlar ittifaqları yalnız kollektiv müqavilələr və sazişlər bağlamaq hüququna malik deyillər, onlar həm də əmək və sosial-iqtisadi məsələlərə dair qanunvericilik aktlarının işlənilib hazırlanmasında iştirak edə bilirlər. Dissertantın fikrincə, bu norma geniş izah olunmalı və həmkarlar ittifaqlarının rolu yalnız kollektiv müqavilələr bağlamaq hüququ ilə məhdudlaşdırmamalıdır. İddiaçı belə bir mühüm nəzəri və praktik nəticəyə gəlir ki, müəssisə səviyyəsində fəaliyyət göstərən həmkarlar ittifaqı təşkilatları yalnız kollektiv müqavilənin tərəfi deyil, həm də işəgötürənlər lokal hüquqi aktları işləyib hazırlayarkən bilavasitə iştirakçı qismində çıxış edə bilirlər.

**«Bazar iqtisadiyatı şəraitində lokal aktların sosial-hüquqi təbiəti, onların növləri və təsnifatı»** adlanan üçüncü yarımfəsilə əmək hüququ nəzəriyyəsinin ən maraqlı problemlə məsələlərindən biri təhlil olunur.

Dissertant elmi mənbələrin diqqətlə öyrənilməsi əsasında lokal aktlar nəzəriyyəsinin inkişafının üç əsas dövrünü fərqləndirir:

1)sovetəqədərki (inqilabaqədərki) dövr; 2) sovet dövrü; 3) postsovet dövrü.

Məşhur Rusiya alimi L.S.Talın irsi diqqətlə öyrənilmişdir, çünki onun baxışları indi də əmək hüququnun lokal hüquqi tənzimlənməsinin müasir nəzəriyyəsinə təsir göstərməkdə davam edir.

İddiaçı qeyd edir ki, sovet dövründə işəgötürənin normativ hakiyyəti və müəssisənin müdiriyyəti tərəfindən qəbul edilən bir çox lokal aktların sosial-hüquqi təbiəti həmin dövrdə hökmran olan dövlət sosialist mülkiyyəti konsepsiyasına söykənirdi. Həmin dövrdə lokal normayaratmanın dövləti təbiəti yanaşması üstünlük təşkil edirdi. Lakin buna baxmayaraq o dövrün alimləri arasında lokal tənzimləmə və lokal normativ aktların hüquqi təbiəti ilə bağlı vahid fikir olmamışdır.

Məlum olduğu kimi, bütün MDB dövlətlərində əmək münasibətlərinin hüquqi tənzimlənməsi sisteminin müasir konsepsiyası köklü şəkildə dəyişmiş, yeni koordinatlar sisteminə keçmişdir, bu gün müəssisələrin lokal hüquqyaradıcılığının (normayaradıcılığının) müstəqil rolunu, işəgötürənlərin hüquqyaradıcılıq fəaliyyətini inkar etmək olmaz. Bir çox MDB dövlətləri lokal aktların özünəməxsus sistemini işləyib hazırlamış və əmək hüququnun mənbələri qismində təsbit etmişdir.

Təəssüf ki, Azərbaycan Respublikasının qüvvədə olan əmək qanunvericiliyi hətta lokal hüquqi akt terminindən istifadədən yayınır, lakin qanunvericimizin belə yanaşması işəgötürənlərin yaradıcı təşəbbüsünü xeyli məhdudlaşdırır, ölkənin iqtisadi potensialına mənfi təsir göstərir, onun inkişafını ləngidir.Təcrübə göstərir ki, kollektiv müqavilə lokal aktların klassik növü kimi əsasən böyük müəssisələrdə işləyib hazırlanır və qəbul edilir. Onu da qeyd etməmək olmaz ki, bir çox müasir əməkşünas alimlər lokal hüquqyaradıcılığının rolunu, başlıca olaraq, bircə funksiya – artıq əvvəllər əmək qanunvericiliyi normalarında təsbitini tapmış normaların konkretləşdirilməsi və hüquqdakı boşluqların doldurulması ilə məhdudlaşdırırlar. Lakin dissertantın fikrincə, lokal aktlar sisteminin hüquqyaradıcılıq funksiyası yuxarıda qeyd olunanlarla məhdudlaşmır. Hazırda lokal hüquqi tənzimləmənin hüquqyaradıcılıq potensialı xüsusi hüquq sisteminin yaradılmasına yönəldilməlidir.

Alimlərin lokal aktların sosial-hüquqi təbiətinə heç də birmənalı olmayan baxışlarının təhlilinə yekun vuran dissertant hesab edir ki, inkişaf etməkdə olan dövlətdə və cəmiyyətin daim təkmilləşən demo-

kratiya şəraitində lokal aktlar sistemi təbii-hüquqi sistem kimi tanınmalıdır. Belə aktların işlənilib hazırlanması və qəbul edilməsi işəgötürənin subyektiv hüququdur.

Lokal aktların təbiəti onların təsnifləşdirilməsi və sistemləşdirilməsi zamanı daha aydın surətdə üzə çıxır. Lokal aktların, o cümlədən lokal normayaratma subyektlərinin müxtəlifliyi onların təsnifləşdirilməsini tələb edir, bu zaman əməkşünas alimlər tərəfindən istifadə edilən təsnifləşdirmə meyarları yetərinə fərqlidir. İddiaçının fikrincə, lokal aktları aşağıdakı meyarlar üzrə müəyyən qruplara ayırmaq olar: onların qəbul edilməsi üsuluna və yaxud qaydasına görə; şəxslərin dairəsinə və fəaliyyət sahəsinə görə; fəaliyyət müddətinə görə; hüquqi qüvvəsinə görə.

Dissertant hesab edir ki, xüsusilə praktik baxımdan işəgötürənin müstəsna səlahiyyətinə aid və birgə səlahiyyətə aid lokal aktlar qrupunun fərqləndirilməsi çox önəmlidir.

İstər Azərbaycan Respublikasının əmək hüququnda, istərsə də MDB dövlətlərinin əmək hüququnda lokal hüquqi aktların növləri və sayı məsələsi müəyyən edilməmişdir ki, bu da tamamilə düzgündür, çünki müasir konsepsiyaya görə, bəzi istisnalarla, bu işəgötürənin subyektiv hüququdur.

Məhz predmet meyarını, habelə ölkəmizin əmək hüququnda təsbitini tapmış hüquq institutları sisteminin, AR ƏM-in struktur quruluşu əsas götürülməklə qüvvədə olan əmək qanunvericiliyinin, ilk növbədə AR ƏM-in normativ müddəalarının təhlili bizə lokal aktların aşağıdakı növlərini fərqləndirməyə imkan verir: a) kollektiv müqavilə; b) müəssisədaxili intizam qaydaları; c) məzuniyyətlərin verilməsi üçün növbəlilik cədvəlləri; ç) əməyin ödənilməsi haqqında əsasnamə; d) işçilərin mükafatlandırılması haqqında əsasnamə. İşəgötürənin işləyib hazırladığı, lakin qanunda bilavasitə təsbitini tapmamış məcburi aktlar sırasına ştat cədvəli, struktur bölməsi (filial) haqqında əsasnamə və s. aiddir.

MDB üzv dövlətlərin, o cümlədən AR ƏM-də lokal normativ aktın anlayışının leqal tərfi verilmədiyindən iddiaçı dissertasiyada istifadə olunmuş meyarlar nəzərə alınmaqla əmək haqqında lokal normativ aktın aşağıdakı anlayışını formülə edir: «Əmək haqqında lokal normativ akt işəgötürən tərəfindən təkbəşinə (müstəqil surətdə) və ya həmkarlar ittifaqı təşkilatı ilə birgə (və ya razılaşdırılmaqla) qəbul edilən, qüvvəsi ayrıca müəssisənin çərçivəsi ilə məhdudlaşan, əmək münasibətlərini və onlarla sıx bağlı olan digər münasibətləri tənzimləyən, lokal hüquq normalarını təsbit edən normativ aktdır».

Aydındır ki, lokal normativ aktın tərifinin olmaması hüquqyaratma işində və hüquqtətbiqi təcrübəsində qeyri-müəyyənlik yaradır. Bununla əlaqədar müəllif, birincisi, AR ƏM-də yuxarıda ifadə etdiyi «Əmək haqqında lokal normativ akt»ın leqal (rəsmi) tərifini verməyi, ikincisi, AR ƏM-in 1-ci maddəsində göstərilmiş normativ-hüquqi aktların siyahısına «müəssisə (hüquqi şəxs) səviyyəsində işlənib hazırlanan və qəbul edilən lokal normativ aktlar» bəndini əlavə etməyi təklif edir.

**«Azərbaycan Respublikasının əmək hüququnda lokal-hüquqi aktlar sistemi»** adlanan ikinci fəsil üç yarımfəsildən ibarətdir.

**«Lokal-hüquqi aktlar sistemində kollektiv müqavilələrin yeri və funksional rolu»** adlanan birinci yarımfəsildə kollektiv müqavilənin nəzəri aspektləri – leqal və doktrinal tərifləri, anlayışı, bazar iqtisadiyyatı şəraitində fəaliyyət mexanizmi təhlil olunur.

Əmək hüququnun ən mühüm hüquq institutlarından biri kimi kollektiv müqavilə həm ölkəmizin alimləri, həm də əcnəbi alimlər tərəfindən yetərinə tam araşdırılmışdır. Hələ bazar iqtisadiyyatına keçid dövründə qəbul edilmiş «Kollektiv müqavilələr və sazişlər haqqında» AR Qanununda ilk dəfə kollektiv müqavilənin rəsmi tərifi verilmiş, onun tərəfləri qismində işgötürən və əmək kollektivi, yaxud əmək kollektivinin qərarı əsasında həmkarlar ittifaqı təşkilatı müəyyən olunmuşdur.

AR yeni ƏM-də (3-cü maddənin altıncı bəndi) qanunverici əvvəlki ifadəni dəyişərək göstərmişdir ki, kollektiv müqavilənin tərəfi qismində həm həmkarlar ittifaqı təşkilatı, həm də əmək kollektivi çıxış edə bilər. Beləliklə, əmək kollektivinin üstün rolundan imtina olunmuşdur. Son nəticədə qanunvericimiz kollektiv müqavilə bağlanılarkən üstünlüyü həmkarlar ittifaqı təşkilatına verir. Bazar münasibətlərinə keçid obyektiv zərurət kimi kollektiv müqavilə təcrübəsində kök salmış köhnə stereotiplərin və mexanizmlərin dağıdılmasını və yenilərinin, o cümlədən yeni anlayışlar aparatının işlənib hazırlanmasını tələb edir. Sosial tərəfdaşlığın mövcud mexanizmləri faktiki olaraq göstərir ki, bağlanılan kollektiv müqavilələrin sayı getdikcə artmaqdadır. Müəssisələrdə xüsusi mülkiyyətin hökmranlığı şəraitində sosial-əmək münasibətlərinin tənzimləyiciləri kimi kollektiv müqavilələrin rolunun getdikcə artması ilə əlaqədar, dissertantın fikrincə, kollektiv müqavilənin rəsmən lokal tipli hüquqi akt kimi tanınması və AR ƏM-in 1-ci maddəsinə əlavə edilərək əmək hüququnun mənbələri sırasına daxil edilməsi zəruridir. Qeyd etmək lazımdır ki, kollektiv müqavilə və sazişlərin yetərinə yüksək potensiala malik olmasına baxmayaraq, dövlət tənzimləməsi bu gün də müəyyənədicilərin rol oynayır və BƏT-in konvensiya və tövsiyələri ilə

müəyyən olunmuş humanist başlanğıcları (əsas prinsiplər sistemini) təsbit edir.

Buna görə də əmək münasibətlərinin mərkəzləşdirilmiş (yəni dövlət) və kollektiv müqavilə ilə tənzimlənməsinin nisbəti məsələsini həll edərkən demək lazımdır ki, onlardan birincisi hələ əsas üsul olaraq qalmaqdadır.

Qeyd etmək vacibdir ki, hər bir müəssisə mərkəzləşdirilmiş (dövlət) və kollektiv müqavilə ilə tənzimləmənin nisbətindən ən optimal balansını tapmalıdır (yaxud müəyyən etməlidir), halbuki qeyd etməmək olmaz ki, inkişaf etmiş bazar iqtisadiyyatına malik dövlətlərdə, bir qayda olaraq, kollektiv müqavilə metoduna üstünlük verilir.

Dissertasiya işində əmək hüququ elminin ən mühüm kateqoriyalarından biri kimi kollektiv müqavilənin bir çox başqa alimlər tərəfindən işlənilib hazırlanmış əsas əlamətləri ətraflı təhlil olunur.

AR ƏM-in 31-ci maddəsində nəzərdə tutulmuş kollektiv müqavilənin məzmununu təşkil edən şərtlər təhlil olunaraq, onların açıq xarakteri qeyd olunur, elmi təsnifləşdirilməsi aparılır, müasir bazar ictimai münasibətləri baxımından kollektiv müqavilələrin əsas funksiyaları nəzərdən keçirilir. Əmək sahəsində ictimai münasibətlərin hüquqi tənzimlənməsinin kollektiv müqavilə metdunun müəyyənedici xarakteristikası və əsas məziyyəti qismində belə bir təkzib olunmaz fakt çıxış edir ki, onun tərəfləri qarşılıqlı mənafeləri ən optimal və səmərəli şəkildə uzlaşdırmağa nail olur. Dissertantın fikrincə, AR ƏM-in II ("Kollektiv müqavilə və saziş") bölməsinin normalarının mənası və məzmunu əsas götürülməklə hazırda kollektiv müqavilə müəssisələrin lokal normativ hüquqi aktları sistemində əsas (müəyyənedici) yer tutur.

«**Müəssisədaxili intizam qaydalarının sosial-hüquqi təyinatı**» adlanan **ikinci yarım fəsil** müəssisədaxili intizam qaydalarının problem məsələlərinin tədqiqinə həsr olunmuşdur (AR ƏM-in VII bölməsi). Bu hüquqi təzahürün (əmək-hüquqi kateqoriyanın) xarakteristikası zamanı dissertant onu «idarəetmə», «təşkilat», «hüquq qaydası», «intizam» və s. kimi daha ümumi anlayışlar (daha yığcam kateqoriyalar) ilə bağlayır. Belə bir müddəə şübhə doğurmur ki, hər hansı birgə (kollektiv) əmək öz iştirakçılarının uzlaşdırılmış hərəkətlərini tələb edir, əmək prosesi idarəetməyə, istehsalın ümumi qaydalarına tabeçiliyə ehtiyac duyur.

İddiaçı bəzi alimlərin belə bir fikri ilə razılaşır ki, müəssisədaxili intizam qaydaları hüquq qaydasının bir hissəsidir.

Əgər hüquq qaydası nəzəriyyəçilər tərəfindən (aksiom kimi hüquq elminin) ictimai münasibətlərinin faktiki nizamlılıq vəziyyəti kimi qiymətləndirilsə, müəssisədə əmək qaydası, yaxud əmək hüququ elmində qəbul edildiyi kimi, «müəssisədaxili intizam qaydaları»nın həmin müəssi-

sədə faktiki olaraq təşəkkül tapmış hüquq münasibətləri sistemi kimi xarakterizə edilməsi məntiqli olardı. Bu yarımfasildə «müəssisədaxili intizam qaydaları»nın AR ƏM-in daha da təkmilləşdirilməsi baxımından elmi və praktik maraq doğuran elmi tərifləri ətraflı təhlil olunur, müəssisədaxili intizam qaydalarının və əmək intizamının ayrılmaz əlaqəsi xüsusi vurğulanır.

Belə bir fakt təsbit olunur ki, konkret müəssisədə müəssisədaxili intizam qaydalarının normativ-hüquqi əsasını əmək hüququnun normaları təşkil edir. AR ƏM-in 182-ci maddəsinin üçüncü hissəsində göstərilir ki, «Müəssisədaxili intizam qaydaları bu Məcəlləyə ...uyğun tərtib edilməlidir». Müəssisədaxili intizam qaydaları hər bir ayrıca müəssisədə müstəqil surətdə işlənib hazırlanır və qəbul edilir. Onların hüquqi əsasını qanunvericilik aktlarında təsbitini tapmış normalardan başqa, əməyin təşkilinin spesifik xüsusiyyətlərini və faktiki surətdə təşəkkül tapan münasibətləri əks etdirən normalar təşkil edir.

AR ƏM-in 182-ci maddəsinə («Müəssisədaxili intizam qaydaları»), habelə AR ƏM-in 31-ci maddəsinə («Kollektiv müqavilənin məzmunu») təhlil edən iddiaçı müəssisədaxili intizam qaydalarının sosial-hüquqi təbiətini müəyyən etməyə cəhd göstərir. Dissertant belə bir nəticəyə gəlir ki, AR ƏM-in 31-ci maddəsinin «m» bəndində «əmək və icra intizamının möhkəmləndirilməsi üçün tədbirlər» kollektiv müqavilənin məzmununun tərkib hissəsi olduğundan, belə bir mühüm nəzəri və praktik nəticənin ifadəsi mümkündür: «Müəssisədaxili intizam qaydaları kollektiv müqavilənin tərkib hissəsidir və özünün təbiəti, xarakteri etibarilə lokal aktdır».

AR ƏM-in 182-ci maddəsinin birinci hissəsində göstərilir ki, müəssisələrdə əmək müqavilələri, habelə bağlanmış kollektiv müqavilələr üzrə tərəflərin öhdəliklərinin yerinə yetirilməsinə nəzarətin həyata keçirilməsi, əmək qanunvericiliyinin tələblərinin gözlənilməsi və əmək intizamının təmin olunması məqsədi ilə müəssisədaxili intizam qaydaları qəbul edilə bilər. Həmin maddənin ikinci hissəsində isə göstərilir ki, müəssisələr birliyinin nizamnaməsində nəzərdə tutulmuş hallarda müəssisədaxili intizam qaydaları birliyin müvafiq icra orqanı tərəfindən həmin birliyə daxil olan müəssisələr üçün də qəbul edilə bilər. Bu müddəalardan belə birmənalı nəticə çıxır ki, müəssisədaxili intizam qaydaları müstəqil xarakterə malik lokal normativ-hüquqi aktdır. Qanunvericimiz müəssisədaxili intizam qaydalarının yalnız təxmini strukturunu verir (AR ƏM-in 183-cü maddəsi). Hazırda mülkiyyət və əməyin təşkili formasından asılı olmayaraq hər bir müəssisə müəssisədaxili intizam qaydalarını müstəqil surətdə işləyib hazırlamaq və qəbul etmək, onları kollektiv müqaviləyə

tərkib hissəsi kimi daxil etmək, yaxud müstəqil lokal hüquqi akt kimi müəyyən etmək hüququna malikdir.

**«Əməyin ödənilməsi haqqında əsasnamə və işçilərin əməyinin maddi həvəsləndirilməsinin formaları»** adlanan **üçüncü yarımfasıldə** əməyin ödənilməsinin tənzimlənməsinin lokal üsulunun inkişafı məsələləri qısa formada nəzərdən keçirilir. Keçmişdə və müasir bazar iqtisadi münasibətləri şəraitində əməyin ödənilməsinin hüquqi tənzimlənməsinin prinsipial fərqi qeyd olunur. Lakin bu gün də əmək haqqının hüquqi tənzimlənməsinin əsas prinsipini işçinin özünün əmək fəaliyyətinin nəticələrində maddi maraqlı olması prinsipi təşkil edir. Buna görə də dissertantın fikrincə, əmək haqqının funksional rolu, praktik olaraq, dəyişməz qalmışdır. Lakin əmək haqqının hüquqi tənzimlənməsinin metodları (üsulları) və bütövlükdə mexanizmi ciddi dəyişikliklərə məruz qalmışdır. Mülkiyyətçi-işəgötürənə geniş hüquqyaradıcılıq səlahiyyətlərinin verilməsi ona həm əmək müqaviləsi bağlanılarkən, həm də sonradan əməyin ödənilməsi şərtlərini diqtə etməyə imkan vermişdir.

Praktik olaraq, əməyin ödənilməsi sahəsində işəgötürənin normativ hakimiyyəti olduqca az məhdudlaşdırılır və yalnız qüvvədə olan əmək qanunvericiliyi onu müəyyən çərçivələrə salır. Bununla əlaqədar lokal aktlar sisteminin, ilk növbədə, kollektiv müqavilənin, habelə əmək haqqının lokal tənzimlənməsinin digər üsullarının çox mühüm əhəmiyyəti üzə çıxır. Dissertantın fikrincə, qanunverici işçilərə əmək haqqı ödənişinin lokal metodlarla tənzimlənməsi üçün hüquqi əsası birmənalı olmayaraq müəyyən (təsbit) edir. Bu, AR ƏM-in 155-ci maddəsinin dördüncü hissəsində, 157-ci maddəsinin 2-ci və 3-cü hissələrində göstərilir. AR ƏM-in 158-ci maddəsində («Əməyin ödənilməsi sistemlərinin tətbiqi qaydaları») deyilir ki, əməyin ödənilməsi növləri, sistemləri, tarif (vəzifə) maaşları, ona edilmiş əlavələrin, mükafatların, digər həvəsləndirici ödəncələrin miqdarı kollektiv müqavilələrlə, əmək müqavilələri ilə müəyyən edilir, kollektiv müqavilənin bağlanmadığı hallarda isə əmək müqaviləsi ilə və ya işəgötürənlə həmkarlar ittifaqları təşkilatı arasında razılaşmalarla müəyyən edilir.

Hər bir ayrıca müəssisə əməyin ödənilməsinin spesifik sisteminə və işçilərin maddi həvəsləndirilməsinin xüsusi sisteminə malikdir. Bu, İşçilərin mükafatlandırılması haqqında Əsasnamə, İllik işin yekunlarına görə mükafat ödənilməsi haqqında Əsasnamə, Müəssisənin işçilərinin əməyinin ödənilməsi haqqında Ümumi əsasnamə və s. ola bilər. Bu lokal aktlar əlavə qismində kollektiv müqaviləyə daxil edilə, yaxud ayrıca lokal tipli normativ hüquqi akt kimi qəbul edilə bilər.

Əməyin ödənilməsi hüquq institutunu əmələ gətirən normaların təhlili belə bir fikri təsdiqləyir ki, dövlətimiz əmək haqqının tənzimlənməsinin iki əsas üsulundan – mərkəzləşdirilmiş və əks-mərkəzləşdirilmiş, yəni lokal üsullardan istifadə edir. Lakin dissertantın fikrincə, əməyin ödənilməsinin hüquqi tənzimlənməsinin lokal üsulu hələ də AR ƏM-də lazımi həllini tapmamışdır. Bilavasitə lokal səviyyədə həll edilən əməyin ödənilməsi məsələlərinin dəqiq siyahısının, habelə lokal aktların normativ müddəalarına xüsusi nəzarət üsullarının və işçilərin əməyinin ödənilməsinin konstitusion prinsiplərini pozduğu hallarda işgötürənin məsuliyyətinin təsbiti zəruridir.

**«İşgötürən tərəfindən qəbul edilən lokal normativ-hüquqi aktlar»** adlanan **üçüncü fəsil**də işgötürənin qəbul etdiyi, əmək kollektivinin və ya həmkarlar ittifaqları orqanlarının razılığını tələb etməyən lokal aktlar sistemi ilə bağlı çox aktual məsələ nəzərdən keçirilir. Ölkəmizdə kiçik və orta müəssisələrin sayı xeylidir, onlarda, bir qayda olaraq, həmkarlar ittifaqı təşkilatları olmur və işgötürənin normativ hakimiyyəti əməyin idarə edilməsinin həlledici amili kimi çıxış edir, onun hüquqi formasını isə çox vaxt lokal aktlar təşkil edir. Müəllif qeyd edir ki, AR ƏM-də işgötürənin təkbaşına (müstəqil surətdə) lokal normativ-hüquqi aktlar qəbul etmək hüququnun şərtləşdirildiyi, işgötürənin əsas hüquqları sırasında isə yalnız onun əmək kollektivi, yaxud həmkarlar ittifaqı təşkilatı ilə birgə və ya razılaşdırılmaqla lokal aktlar qəbul etmək hüququnun göstərildiyi norma yoxdur. Lakin təcrübədə işgötürənlər lokal normativ hüquqi aktlar qəbul edirlər. Bundan başqa, AR ƏM-in “İşgötürənin əsas hüquqları” adlanan 11-ci maddəsində işgötürənin lokal normativ aktlar qəbul etmək hüququ təsbit olunmamışdır. AR ƏM-dəki bu boşluğu doldurmaq üçün 11-ci maddənin birinci hissəsinə aşağıdakı məzmununda yeni bir bəndin əlavə edilməsini məqsədmüvafiq hesab edirik: “ğ - qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada və hallarda təkbaşına (müstəqil surətdə) və ya həmkarlar ittifaqı təşkilatı ilə birgə (və ya razılaşdırılmaqla) lokal normativ aktlar qəbul etmək”.

Müəllif təəssüf hissi ilə qeyd edir ki, bu gün qüvvədə olan AR ƏM-də işgötürən tərəfindən lokal normativ aktların qəbul edilməsi qaydasını tənzimləyən norma da yoxdur. Belə normanın olmaması isə işgötürənin öz hakimiyyətindən sui-istifadə hallarına, bütövlükdə isə işçilərin əmək hüquqlarının pozulmasına gətirib çıxara bilər. Onu da unutmamaq olmaz ki, işgötürən tərəfindən lokal normativ aktların qəbul edilməsi qaydasının AR ƏM-də təsbit olunması son nəticədə işçilərin hüquqlarının daha etibarlı şəkildə qorunmasının təminatlarından biri kimi çıxış edə bilər.

Ona görə də qüvvədə olan AR ƏM-ə işəgötürən tərəfindən lokal normativ aktların qəbul edilməsi qaydasını tənzimləyən normanın daxil edilməsini məqsədəuyğun hesab edirik.

Qeyd olunanlarla yanaşı, AR ƏM-də işəgötürən tərəfindən lokal normativ aktların qəbulu zamanı həmkarlar ittifaqı təşkilatının rəyinin və ya razılığının alınmasının formalarını və qaydalarını tənzimləyən normalar da nəzərdə tutulmamışdır. Xarici ölkələrin bu sahədəki qanunvericilik təcrübəsini öyrənən iddiaçı AR ƏM-ə aşağıdakı redaksiyada yeni bir maddənin əlavə olunmasını məqsədəuyğun hesab edir:

**«Maddə. İşəgötürənin lokal normativ aktları**

İşəgötürən bu Məcəllə və əmək haqqında digər normativ hüquqi aktlar, kollektiv müqavilə və sazişlər müəyyən olunmuş hallarda və qaydada əmək münasibətlərini və onlarla sıx bağlı olan digər münasibətləri tənzimləyən lokal normativ aktlar qəbul edir.

Bu Məcəllə, əmək haqqında digər normativ aktlar, kollektiv müqavilə və sazişlə nəzərdə tutulmuş hallarda işəgötürən həmkarlar ittifaqı təşkilatının razılığı (rəyi, yaxud tələbi) ilə aşağıdakı qaydada lokal normativ aktlar qəbul edir.

1) işəgötürən həmin aktın (aktların) layihəsini və onun qəbul edilməsi zərurəti ilə bağlı əsaslandırmanı həmkarlar ittifaqı təşkilatına göndərir;

2) həmkarlar ittifaqı təşkilatı daxil olmuş layihəyə ən gec on təqvim günü ərzində baxır və ona razılıq verilməsi (və yaxud razılıq verilməməsi) haqqında iclas protokolundan çıxarışı, habelə əsaslandırılmış təklifləri yazılı formada işəgötürənə göndərir;

3) işəgötürən həmkarlar ittifaqı təşkilatının əsaslandırılmış təkliflərini nəzərə almağa razılıq vermədikdə üç təqvim günü ərzində fikir ayrılıqları haqqında protokol tərtib olunur, işəgötürənin həmin orqanın razılığı olmadan, yaxud rəyini nəzərə almadan qəbul etdiyi lokal normativ aktlar isə tətbiq olunmur;

4) həmkarlar ittifaqı təşkilatı işəgötürəndən qanunvericilik, kollektiv müqavilə və sazişlə birbaşa nəzərdə tutulmuş lokal aktın (aktların) qəbul olunmasını tələb etmək hüququna malikdir. İşəgötürən belə tələbə on təqvim günü ərzində baxmağa və yazılı şəkildə əsaslandırılmış cavab verməyə borcludur.

İşəgötürənin bu Məcəllə, əmək haqqında digər normativ hüquqi aktlar, kollektiv müqavilə, sazişlərlə müqayisədə işçilərin vəziyyətini pisləşdirən və ya bu maddənin ikinci hissəsində göstərilən prosedurlara riayət olunmadan qəbul edilmiş lokal normativ hüquqi aktları etibar-sızdır və tətbiq olunmur.

İşçilər işəgötürən tərəfindən onların hüquqlarına, vəzifələrinə, təminatlarına və məsuliyyətinə toxunan lokal normativ aktlarla onların qəbul edilməsi anından etibarən üç təqvim günü müddətində tanış edilməlidir».

Məlum olduğu kimi, işəgötürənin idarəetmə (sahibkarlıq) hakimiyyətinin mühüm formasını çox vaxt lokal tipli hüquq normalarının təsbitini tapdığı əmr və sərəncamlar şəklində idarəetmə qərarları təşkil edir.

İşəgötürənin təkbaşına (müstəqil surətdə) qəbul etdiyi lokal aktlar ona əməyin idarə edilməsi, sosial və texniki (texnoloji) təşkili ilə bağlı bir çox məsələləri cəld, operativ və səmərəli surətdə həll etməyə imkan verir. «Texniki-hüquqi normalar»ın təbiətinə müxtəlif baxışları təhlil edən dissertant belə bir nəticəyə gəlir ki, texnoloji (istehsal) proses bir çox cəhətdən işçinin əmək funksiyasını müəyyən edir, müəssisələrdə əmək prosesini tənzimləyən lokal normativ aktlar işə işçilərin davranışını yetərinə dəqiq və əhatəli surətdə tənzimləyir. Əlbəttə, texnoloji (texniki) norma (standartlar) hərfi mənada sosial-hüquqi normalar deyildir, lakin heç şübhəsiz, onlar əmək hüquq münasibətləri ilə sıx surətdə bağlıdır. Lakin işəgötürən tərəfindən seçilərək bu və ya digər texnoloji prosesə daxil edilmiş normalar həmin müəssisənin işçiləri üçün məcburidir.

**Nəticə hissəsində** tədqiqata yekun vurulmuş və onun əsas nəticələri, eləcə də qüvvədə olan əmək qanunvericiliyinin təkmilləşdirilməsi ilə bağlı müəllifin təklif və tövsiyələri ifadə olunur.

**Dissertasiyanın mövzusu ilə bağlı müəllifin aşağıdakı elmi əsərləri nəşr olunmuşdur:**

1. Əməyin ödənilməsi haqqında əsasnamə və işçilərin əməyinin maddi həvəsləndirilməsinin formaları // *Beynəlxalq hüquq və inteqrasiya problemləri*, Bakı, 2011, № 2, s. 171-176

2. Lokal hüquqi tənzimlənmənin əsas subyektlərinin ümumi xarakteristikası // *Beynəlxalq hüquq və inteqrasiya problemləri*, Bakı, 2011, № 3, s. 184-194

3. Bazar iqtisadiyyatı şəraitində lokal aktların sosial-hüquqi təbiəti, onların növləri və təsnifatı // *Beynəlxalq hüquq və inteqrasiya problemləri*, Bakı, 2011, № 4, s. 172-182

4. Понятие локально-правового регулирования, его функциональная роль и место в общем механизме правового регулирования наемного труда // *Международное публичное и частное право*, Москва, 2011, № 6, с. 32-36

5. Lokal hüquqi aktlar sistemində kollektiv müqavilələrin yeri və funksional rolu // *Nəqliyyat hüququ*, Bakı, 2012, № 4, s. 201-214

6. Lokal hüquqi tənzimlənmənin əsas subyektləri / Doktorantların və gənc tədqiqatçıların XVI Respublika elmi konfransının materialları. Bakı, 2012, s.368-374

7. Bazar iqtisadiyyatı şəraitində lokal aktların sosial-hüquqi təbiəti // Nəqliyyat hüququ, Bakı, 2013, № 1, s. 137-154

8. Müəssisədaxili intizam qaydalarının hüquqi tənzimlənməsinin bəzi məsələləri / Doktorantların və gənc tədqiqatçıların XVII Respublika elmi konfransının materialları. 2 cildə, II cild. Bakı, 2013, s.141-143

9. Bazar iqtisadiyyatı şəraitində lokal aktların sosial-hüquqi təbiəti / 10 dekabr Beynəlxalq İnsan hüquqları gününə həsr edilmiş “Qloballaşma dövründə insan hüquqları və milli hüquq sistemləri” mövzusunda Beynəlxalq elmi-praktik konfransın materialları. 2 cildə, II cild. Bakı, 2013, s. 803-806

10. Əmək hüququnun lokal mənbələrinin növləri və təsnifatı haqqında məsələyə dair / “Hüquq elminin müasir problemləri: Azərbaycan Respublikasında insan hüquq və azadlıqlarının müdafiəsinin yeni tendensiyaları” mövzusunda IV Respublika elmi-nəzəri konfransın materialları. Bakı, 2014, s. 215-217

11. Əmək sahəsindəki lokal normativ aktların funksiyaları / Doktorantların və gənc tədqiqatçıların XIX Respublika elmi konfransının materialları. Bakı, 2015, səh.165-167

## **Турал Муса оглы Ганиев**

### **Локальные нормативные акты о труде**

#### **Резюме**

Диссертационная работа состоит из введения, трех глав, охватывающих шесть параграфов, заключения и списка использованной литературы.

Во введении обосновывается актуальность темы диссертации, освещаются научная степень разработанности, объект и предмет исследования, цели и задачи, методологическая основа, научная новизна, рассматриваются основные научные положения, выносимые на защиту, теоретическое и практическое значение исследования.

Глава I – «Современная теория (концепция) локально-правового регулирования общественных отношений в сфере труда», состоит из трех параграфов. В этой главе исследуются понятие локально-правового регулирования, его функциональная роль и место в общем механизме правового регулирования труда, основные субъекты локально-правового регулирования, а также социально-экономическая природа локально-правовых актов в условиях рыночной экономики, их виды и классификация.

Глава II – «Система локально-правовых актов в трудовом праве Азербайджанской Республики», состоит из трех параграфов. Здесь исследуются такие вопросы, как место и функциональная роль коллективного договора в системе локально-правовых актов, социально-правовое назначение правил внутреннего трудового распорядка предприятий, Положение об оплате труда и формы материального стимулирования труда работника.

В III главе исследуются локально-правовые акты, принимаемые работодателем.

В заключении обобщаются результаты диссертационного исследования, делаются выводы и сформулированы предложения и рекомендации авторов по дальнейшему совершенствованию действующего трудового законодательства.

# **Ganiyev Tural Musa oglu**

## **Local labor standard acts**

### **Summary**

The dissertation consists of an introduction, three chapters covering six paragraphs, conclusion and bibliography.

In the introduction, the author substantiates topicality of the dissertation, highlights the scientific degree of elaboration, the object and subject of study, the goals and objectives, the methodological basis of scientific novelty and considers the basic scientific principles for the defense, theoretical and practical significance of the study.

Chapter I – “Modern Theory (concept) of Local-Legal Regulation of Social Relations in the Field of Labor” consists of three paragraphs. This chapter explores the concept of local-legal regulation, its functional role in the overall mechanism of legal regulation of labor, the main subjects of local-legal regulation, as well as socio-economic nature of the local-legal acts in the conditions of market economy, their types and classification.

Chapter II – “System of Local-Legal Acts in the Labor Law of the Republic of Azerbaijan” consists of three paragraphs. It explores issues such as the location and functional role of collective contracts in the system of local-legal acts, social-legal purpose of internal labor regulations of enterprises, the Regulations on the remuneration of labor and forms of material incentives given to employee.

The III chapter studies local-legal acts adopted by the employer.

The Conclusion summarizes the results of the dissertation research, conclusions and the author’s proposals and recommendations made for further improvement of the acting labor legislation.

Çapa imzalanmışdır: 12.10.2015  
Kağız formatı: 60x84 1/16  
Həcmi: 1,5 f.ç.v. Tirajı: 100

Qanun Nəşriyyatı  
Bakı, Azərbaycan, AZ1102  
Tbilisi pros., 76  
Tel.: (+994 12) 431-16-62; 431-38-18

**НАЦИОНАЛЬНАЯ АКАДЕМИЯ НАУК АЗЕРБАЙДЖАНА  
ИНСТИТУТ ФИЛОСОФИИ И ПРАВА**

---

---

*На правах рукописи*

**ТУРАЛ МУСА оглы ГАНИЕВ**

**ЛОКАЛЬНЫЕ НОРМАТИВНЫЕ АКТЫ О ТРУДЕ**

**Специальность 5609.01 - Трудовое право;  
право социального обеспечения**

**А В Т О Р Е Ф Е Р А Т**

**диссертации на соискание ученой степени  
доктора философии по праву**

**Баку-2015**