

**AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASI TƏHSİL NAZİRLİYİ
BAKİ DÖVLƏT UNİVERSİTETİ**

Əlyazması hüququnda

KÖNÜL TARYEL QIZI HÜSEYNOVA

**ƏMƏK HÜQUQU ÜZRƏ İŞÇİLƏRİN ATTESTASİYASININ
HÜQUQİ TƏNZİMİ**

İxtisas: 5609.01 – “Əmək hüququ; sosial təminat hüququ”

**Hüquq üzrə fəlsəfə doktoru elmi dərəcəsi almaq
üçün təqdim olunmuş dissertasiyanın**

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

BAKİ – 2014

Dissertasiya işi Azərbaycan Milli Elmlər Akademiyasının Fəlsəfə və Hüquq İnstitutunda yerinə yetirilmişdir.

Elmi rəhbər: **İ.İ.İsmayılov**
hüquq üzrə elmlər doktoru,
professor

Rəsmi opponentlər: **Z.İ.Cəfərov**
hüquq üzrə elmlər doktoru

K.Z.Əliyeva
hüquq üzrə fəlsəfə doktoru

Aparıcı təşkilat: **Azərbaycan Respublikası Ədliyyə**
Nazirliyinin Ədliyyə Akademiyası

Dissertasiya işinin müdafiəsi “ 31 ” “ 05 ” 2014-ci il tarixdə saat “ ___ ” Bakı Dövlət Universitetinin nəzdindəki FD.02.013 dissertasiya şurasının iclasında keçiriləcəkdir.

Ünvan: AZ-1143, Bakı şəhəri, Z.Xəlilov küçəsi 23, Bakı Dövlət Universiteti, 1-ci tədris binası, 901 saylı auditoriya.

Dissertasiya işi ilə Bakı Dövlət Universitetinin kitabxanasında tanış olmaq olar.

Avtoreferat “ ___ ” “ ___ ” 2014-cü il tarixdə göndərilmişdir.

FD.02.013 Dissertasiya şurasının elmi
katibi, hüquq üzrə fəlsəfə doktoru:

Ə.Q.Məmmədov

İŞİN ÜMUMİ XARAKTERİSTİKASI

Tədqiqat mövzusunun aktuallığı. Azərbaycan Respublikasında 1995-ci il Konstitusiyasının qəbul edilməsi ilə dövlətin inkişafında yeni tarixi mərhələnin – cəmiyyətin sosial həyatının bütün sahələrində köklü dəyişikliklərin və əsaslı islahatların həyata keçirilməsi mərhələsinə qədəm qoyuldu. Yeni Konstitusiyanın qəbulu respublikamızda beynəlxalq standartlara cavab verən milli qanunvericilik sahəsində islahatların aparılması zərurətini yaratdı və belə islahat əmək qanunvericiliyi sahəsini də əhatə etdi. Qüvvədə olan əmək qanunvericiliyi müasir dövrün reallıqlarını tam şəkildə əhatə etmirdi. 1 fevral 1999-cu ildə qəbul edilən və həmin ilin 1 iyununda qüvvəyə minən Azərbaycan Respublikasının yeni Əmək Məcəlləsi MDB ölkələri içərisində ilkin məəcəllələrdən olmaqla bazar münasibətlərinin tələblərinə cavab verirdi. Çünki, bu Məcəllə qəbul edilərkən iqtisadi cəhətdən inkişaf etmiş ölkələrin əmək qanunvericiliyindən və beynəlxalq təcrübədən istifadə olunmuşdur. Yeni Əmək Məcəlləsində işçi və işəgötürən arasında yaranan münasibətlərin hüquqi tənziyi ciddi şəkildə təkmilləşdirilmiş və onun bazar iqtisadiyyatının tələblərinə uyğunlaşdırılması üçün əsaslı işlər görülmüşdür.

Əmək qanunvericiliyində mövcud olan boşluqlar içərisində müasir dövrdə əmək hüququnun ən mühüm problemlərindən biri olan işçilərin attestasiyası məsələsi mühüm yer tutur. Belə ki, ƏM-də attestasiyaya leqal anlayışı verilməmiş, onun həyata keçirilməsi qaydaları ilə bağlı prosedur normalar dəqiq şəkildə öz hüquqi tənziyini tapmamışdır. Məlumdur ki, attestasiya kadrların öyrənilməsi metodu olub işçinin tutduğu vəzifəyə uyğunluğunun yoxlanılmasının və gələcək xidməti fəaliyyətində irəli çəkilməsinin təmin edilməsi məqsədi ilə işçinin müəyyən zaman müddəti ərzində fəaliyyətinin nəticələrinin qiymətləndirilməsini özündə əks etdirir. Bütövlükdə attestasiya işçilərin peşəkarlıq səviyyəsinin yoxlanılmasının ən mühüm vasitələrindən biri olmaqla, attestasiya olunan hər bir işçinin yaradıcılıq potensialından daha səmərəli istifadə olunmasına, onun öz əmək funksiyalarını yüksək səviyyədə yerinə yetirməsinə görə məsuliyyət hissənin artırılmasına əsaslı yardım göstərmiş olur. Attestasiya, əsasən, işçinin ixtisasına, sənətinə müvafiq olaraq onların tutduğu vəzifəyə (peşəyə) uyğunluğunu müəyyən etmək məqsədinə xidmət edir.

Müasir dövrdə işçilərin attestasiyasının hüquqi tənzi mi problemləri əmək hüququ elmində həm nəzəri, həm də təcrübi cəhətdən mühüm yer tutur və əhəmiyyət kəsb edir. Bu isə bir sıra səbəblərlə izah olunur. Əsas səbəb ondan ibarətdir ki, işçilərin attestasiyası haqqında qüvvədə olan hüquq normaları qeyri-təkmil olmaqla artıq formalaşmış olan bazar iqtisadiyyatı münasibətlərinin tələblərinə tam şəkildə cavab vermir. Son dövrdə işçilərin attestasiyası üzrə münasibətlərin tənzimlənməsi ilə bağlı qəbul edilmiş normativ aktların özü də ümumi xarakter daşımaqla, işçilərin ayrı-ayrı sahəvi kateqoriyalarının peşəkarlıq səviyyələrinin qiymətləndirilməsi xüsusiyyətlərini nəzərə almır. Attestasiyaya dair normativ hüquqi aktların təkmil olmaması bütövlükdə əmək qanunvericiliyinin effektivliyini azaltmaqla əmək mübahisələrinə gətirib çıxarır, müəssisə və təşkilatlarda sosial-psixoloji mühiti mürəkkəbləşdirir və işçilərin attestasiyasına dair qanunvericiliyin təkmilləşdirilməsini zəruri edir.

Mövzunun aktuallığı həm də onunla şərtlənir ki, attestasiyanın keçirilməsi qaydası, attestasiya olunmalı şəxslər dairəsinin dəqiq müəyyən edilməsi, işçinin əmək fəaliyyətinin qiymətləndirilməsinin meyarları, attestasiyanın dövrüliyi, attestasiya komissiyalarının səlahiyyətləri, attestasiya ilə bağlı əmək mübahisələrinin aidiyyatı kimi mühüm məsələlərə fərqli yanaşmalar mövcuddur.

İşçilərin attestasiyası ilə bağlı normaların tətbiqi dövründə toplanmış təcrübənin təhlili və ümumiləşdirilməsi bu mövzunun araşdırılmasını zəruri edir. Attestasiyanın tədqiqi təcrübəsi isə bu sahədə bir çox problemlərin olduğunu göstərir və həmin problemlər hüquq ədəbiyyatında və qanunvericilikdə öz lazımı əksini tapmamışdır. Məhz göstərilən səbəblər dissertasiya mövzusunun tədqiq edilməsini şərtləndirmişdir.

Mövzunun araşdırılma dərəcəsi. Əmək hüququnun təkmilləşdirilməsi əməkşünas alimlərin həmişə diqqət mərkəzində olmuşdur. Hüquq sahəsində aparılmış islahatlar bu sahənin inkişafına təkan verdi. Əmək hüququnda attestasiyanın tətbiqi sahələrinin genişləndirilməsi və onun təkmilləşdirilməsinə böyük ehtiyac vardır. Amma, dövlət müstəqilliyini əldə etmiş respublikamızın hüquq sistemində işçilərin attestasiyasının hüquqi problemləri bu və ya digər aspektlərdə tədqiq edilsə də, bu məsələ kompleks şəkildə tədqiqat obyekt olmamışdır.

Respublikamızda bəzi hüquqşünaslar (A.Ş.Mustafayev, F.A.Babayev) tərəfindən işçilərin attestasiyasının ayrı-ayrı nəzəri və praktiki məsələlərini özündə əks etdirən müxtəlif elmi məqalələr yazılmışdır. Lakin işçilərin attestasiyası ilə bağlı bütün məsələlər kompleks şəkildə milli hüquq elmimizdə hələ də tədqiq olunmamışdır.

Tədqiqatın obyektini əmək hüququ üzrə işçilərin attestasiyası ilə bağlı yaranan ictimai münasibətlər təşkil edir.

Tədqiqatın predmetini əmək hüququ üzrə işçilərin attestasiyasının hüquqi tənzimi ilə bağlı məsələlər təşkil edir.

Tədqiqatın məqsəd və vəzifələri. Tədqiqatın məqsədi attestasiya haqqında qanunvericiliyin, o cümlədən son dövrlər müxtəlif sahələrdə qəbul edilmiş normativ aktların kompleks təhlilindən və bunun əsasında təşkilati-hüquqi formalarından asılı olmayaraq bütün müəssisələrin, habelə dövlət hakimiyyəti və idarəetmə orqanları işçilərinin attestasiyasının hüquqi tənziminin təkmilləşdirilməsinə dair elmi cəhətdən əsaslandırılmış təkliflərin irəli sürülməsindən ibarətdir.

Dissertasiyada qarşıya qoyulmuş məqsədə uyğun olaraq aşağıdakı vəzifələr müəyyən edilmişdir:

- attestasiyanın mahiyyəti və onu şərtləndirən səbəblərin hərtərəfli araşdırılması;
- mövcud qanunvericilik əsasında attestasiyanın hüquqi tənzimi prinsiplərinin müəyyən edilməsi;
- attestasiyadan keçirilməli olan subyektlərin dairəsinin dəqiq şəkildə müəyyən edilməsi;
- attestasiyadan keçirilərkən işçilərin peşəkarlıq səviyyəsinin qiymətləndirilməsi meyarlarının müəyyənləşdirilməsi;
- attestasiyanın keçirilməsi qaydasının şərtlərini və onun hüquqi nəticələrinin təhlili;
- attestasiya komissiyalarının səlahiyyətlərinin nəzərdən keçirilməsi;
- attestasiyanın tənzimlənməsi üsullarının göstərilməsi;
- attestasiya ilə əlaqədar əmək mübahisələrinə baxılmasının prosessual xüsusiyyətinin açılması.

Tədqiqatın elmi-nəzəri əsası və normativ – hüquqi bazası.

Dissertasiya yazılarkən ümumi hüquq nəzəriyyəsi üzrə alimlərdən İ.İ.Voplenko, V.A.Qlozman, Q.S.Qonçarova, M.F.Məlikova, A.M.Qasımov və b. əmək hüququ sahəsində alimlərdən A.B.Barixin,

A.M.Qasimov, T.Y.Barişpolskaya, S.Y.Qolovina, S.A.Qoloşapov, B.H.Tolkunova, T.P.Qorlovskaya, M.M.Qoryaçev, K.N.Qusov, İ.E.Dudnin, S.A.Kalaçayeva, İ.Y.Kisel, B.İ.Kurilov, L.İ.Lazar, B.D.Lebin, A.M.Luşnikov və M.B.Luşnikova, S.P.Mavrin və M.B. Filippova, A.S.Matalin, E.E.Maçulskaya, M.B.Molodsov və S.Y.Qolovina, A.Ş.Mustafayev, Y.N.Poletayev, M.B.Presnyakov və S.E.Çannov, L.A. Sirovatskaya, O.B.Smirnova, V.Ş.Şayxatdinov və başqa müəlliflərin əsərlərindən istifadə edilmişdir.

Dissertasiyanın normativ bazasını ilk növbədə, Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası, Azərbaycan Respublikasının Nazirlər Kabinetinin qərarları, bu sahəni əhatə edən Azərbaycan Respublikasının qanunları, qüvvədə olan Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi, Azərbaycan Respublikasının İnzibati Xətalər Məcəlləsi və c. təşkil etmişdir.

Dissertasiya tədqiqatının metodoloji əsası. Tədqiqat işi yazılarkən ümumhüquqi metodlardan — sistemli təhlil, normativ, elmi və praktik materialların ümumiləşdirilməsi, tarixi yanaşma; xüsusi elmi metodlardan – müqayisəli hüquqşünaslıq, məntiqlilik və texniki-hüquqi metodlardan, o cümlədən qeyri-hüquq elmləri üçün səciyyəvi olan statistik təhlil, monitoring və s. metodlardan istifadə edilmişdir.

Tədqiqat zamanı qanunvericilik aktlarından və digər normativ aktlardan başqa, əmək hüququna dair elmi ədəbiyyatlardan və məhkəmə təcrübəsindən geniş şəkildə istifadə olunmuşdur.

Tədqiqatın elmi yeniliyi onunla müəyyən olunur ki, o, Azərbaycanda işçilərin attestasiyasının hüquqi tənziminin kompleks tədqiqinə həsr olunmuş monoqrafik xarakterli ilk tədqiqat işidir.

Aparılmış araşdırmalar nəticəsində mühüm nəzəri və təcrübi əhəmiyyətə malik olan bir sıra aktual məsələlərin həllinin yeni qaydası təklif edilmişdir.

Müəllif tərəfindən müdafiəyə çıxarılan **əsas yeni elmi müddəalar** aşağıdakılardır:

1. Attestasiya məfhumunun düzgün və eyni mənada başa düşülməsi üçün Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 3-cü maddəsində attestasiyanın leqal anlayışının aşağıdakı kimi təsbit edilməsi məqsədmüvafiq hesab edilir: attestasiya işçilərin peşəkarlıq səviyyəsini və tutduğu vəzifəyə (peşəyə) uyğunluğunu işəgötürən tərəfindən dövrü olaraq yoxlamaq, habelə onlardan gələcəkdə istifadə

edilməsi perspektivlərini müəyyən etmək məqsədi ilə əmək müqavilələrinin saxlanmasının, dəyişdirilməsinin, yaxud xitamının hüquqi vasitəsidir. Azərbaycan Respublikasının əmək qanunvericiliyində attestasiya olunan işçinin qiymətlən dirilməsinin meyarları və onların tətbiqi metodlarının təsbit edilməsi zəruriliyi əsaslandırılaraq işçinin işgüzar keyfiyyətlərinə ilk növbədə təhsil səviyyəsi də daxil olmaqla onun peşəkarlıq səviyyəsi, o cümlədən təcrübəsi, təşkilatçılıq və əmək vəzifələrini icra etmək qabiliyyəti kimi anlayış verilməsi təklif edilir;

2. Respublikamızın əmək qanunvericiliyində attestasiyanın nəticələri baxımından işçilərin təkrar və növbədənkənar attestasiyası kimi növləri fərqləndirilməli, işçilərin təkrar attestasiyasının attestasiya komissiyasının qərarı ilə ən azı bir ildən sonra keçirilməsi, işgötürənin işçinin vəziyyətini yaxşılaşdıran hal kimi onun qısa müddət ərzində yenidən attestasiyasının keçirilməsini təmin etməsi, attestasiya zamanı öz peşəkarlıq səviyyəsini və işgüzar keyfiyyətlərini obyektiv və subyektiv faktorlarla bağlı olaraq daha yaxşı şəkildə göstərə bilməyən işçilərin təkrar attestasiyadan keçirilməsi və bununla əlaqədar əmək qanunvericiliyinə təkrar attestasiyanın keçirilməsini nəzərdə tutan normanın daxil edilməsinin məqsədəuyğunluğu əsaslandırılmalıdır. Eyni zamanda Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə belə bir müddəanın daxil edilməsi məqsədmüvafiq hesab edilir:

“Maddə... Təkrar attestasiya olunmayan işçilər.

Aşağıdakı işçilər təkrar attestasiyadan keçmirlər:

- tutduğu vəzifədə bir ildən az işləyən şəxslər;
- təhsil müəssisəsini bitirdikdən sonra ixtisası (peşəsi) üzrə iş göndərilən şəxslər;
- hamilə qadınlar;
- uşağının üç yaşınadək sosial məzuniyyətdə olan və həmin məzuniyyət bitdikdən sonra bir ildən az müddətdə müvafiq vəzifədə (peşədə) çalışan qadınlar”.

“Bələdiyyə qulluğu haqqında” Azərbaycan Respublikasının qanununda aşağıdakı məzmununda ayrıca maddənin daxil edilməsi də məqsədmüvafiq hesab edilir: “Maddə ... Attestasiya olunmayan bələdiyyə qulluqçuları

Aşağıdakı bələdiyyə qulluqçuları attestasiyadan keçmirlər:

- 1) müvafiq bələdiyyə qulluğu vəzifəsində bir ildən az işləyənlər;
- 2) 60 yaşa çatanlar;
- 3) hamilə qadınlar;
- 4) uşağının üç yaşınadək sosial məzuniyyətdə olan və həmin məzuniyyət bitdikdən sonra bir ildən az müddətdə müvafiq vəzifədə (peşədə) çalışan qadınlar”.

3. Demokratiklik, qanunçuluq, aşkarlıq, işçinin tutduğu vəzifəyə (peşəyə) uyğunluğu prezumpsiyası, attestasiya komissiyasının müstəqilliyi, attestasiya zamanı işçilərin kollektiv və şəxsi mənafelərinin gözlənilməsi, attestasiyanın dövriliyi, attestasiya olunmalı işçilər üçün attestasiyanın məcburiliyi, attestasiya zamanı işçiyə qarşı irəli sürülən tələblərin müəyyənliyi və diferensiasiyası, işçinin tutduğu vəzifəyə (peşəyə) uyğunluğunun kollegial formada müəyyən edilməsi, attestasiya komissiyasının rəy və təkliflərinin əsaslı olması, attestasiyanın nəticələrinin həqiqiliyi kimi prinsiplərin işçilərin attestasiyasının prinsipləri kimi qanunvericilikdə təsbiti məqsədmüvafiq hesab edilir.

4. Attestasiyanın ixtisaslılıq baxımından keyfiyyətli aparılması üçün attestasiya komissiyasının tərkibinə digər kateqoriyadan olan müxtəlif ixtisaslı vəzifəli şəxslər və mütəxəssislərlə yanaşı, qəbul edilən qərarların obyektivliyini yüksəltmək məqsədilə psixoloqların da cəlb edilməsi təklif edilir, iri müəssisə və təşkilatlarda attestasiya dövründə bir neçə attestasiya komissiyasının yaradılması əsaslandırılır.

5. Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin 2001-ci il 23 may tarixli 97№-li qərarı ilə təsdiq edilmiş “Azərbaycan Respublikasında işçilərin attestasiyasının keçirilməsi” Qaydalarında attestasiyanın keçirilməsi üçün hazırlıq işlərinin aşağıdakı mərhələlərinin təsbit edilməsi məqsədmüvafiq hesab edilir:

5.1 Attestasiyadan keçirilməli olan işçilərin dairəsinin müəyyənləşdirilməsi;

5.2 Attestasiya olunan işçilər arasında attestasiyanın məqsədləri, vəzifələri və keçirilməsi qaydaları haqqında izahat işinin aparılması;

5.2 Attestasiyanın konkret müddətlərinin və keçirilməsi qaydalarının təsdiq edilməsi;

5.3 Attestasiya komissiyalarının təşkil edilməsi;

5.4 Attestasiya olunan işçilər barəsində zəruri sənədlərin hazırlanması və attestasiya komissiyasına təqdim olunması;

5.5 Attestasiya olunan işçilərin vəzifə təlimatlarının mövcudluğunun yoxlanılması və attestasiya komissiyalarının üzvlərinin həmin təlimatlarla tanış edilməsi;

Attestasiya olunan işçiyə verilən xasiyyətnamənin attestasiya zamanı əhəmiyyətini nəzərə alaraq əmək qanunvericiliyində işçinin qabaqcadan, ən gec attestasiyaya iki həftə qalmış öz xasiyyətnaməsi ilə tanış olması, eyni zamanda hər bir növbəti attestasiya zamanı attestasiya komissiyasına attestasiya olunan işçinin xasiyyətnaməsi ilə yanaşı, həm də əvvəlki attestasiyanın nəticələrinin göstəriləndiyi attestasiya vərəqəsi təqdim olunmasına dair müddəaların təsbit edilməsi təklif edilir.

6. Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 65-ci maddəsinə attestasiya komissiyasının qəbul etdiyi qərarlarda aşağıdakı elmi müddəaların verilməsinin də təsbit edilməsi məqsədmüvafiq hesab edilir:

6.1. işçinin ixtisas dərəcəsinin artırılması haqqında;

6.2. qanunvericiliklə müəyyən edilmiş səviyyədən aşağı olmaqla işçi ilə əmək müqaviləsində göstərilmiş vəzifə maaşının dəyişdirilməsi haqqında;

6.3. işçinin stimullaşdırılması haqqında;

6.4. işçinin ixtisasartırmaya göndərilməsi haqqında;

6.5. işçinin vəzifədə irəli çəkilmək üçün ehtiyat kadrlar siyahısına daxil edilməsi haqqında;

6.6. işçinin razılığı ilə başqa işə keçirilməsi haqqında;

6.7. işçinin tutduğu vəzifəyə uyğun gəlməməsi halında işdən azad edilməsi haqqında;

6.8. vəzifə maaşlarına əlavələrin müəyyən edilməsi, əlavələrin dəyişdirilməsi, yaxud ləğvi haqqında;

6.9. fəaliyyətinin və əməyin nəticələrinin yaxşılaşdırılması haqqında.

7. Attestasiyanın keçirilməsi haqqında bütün təlimatlarda bir sıra kateqoriya şəxslərin (fəxri ada layiq görülmüş şəxslər, istehsalatdan ayrılmaqla ali təhsil müəssisələrinin sonuncu iki kursunda təhsil alan işçilər, yaş yarımədək uşağı olan qadınlar, üç yaşınadək uşağı olan tənha analar) də attestasiyadan azad olunmalarının nəzər-

də tutulması əsaslandırılır;

8. Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 65-ci maddəsinin 6-cı hissəsinə aşağıdakı məzmununda əlavə edilməsi təklif edilir: “Attestasiya komissiyası qərarını üzvlərinin ən azı üçdə iki hissəsi iştirak etdikdə gizli və ya açıq səsvermə yolu ilə səs çoxluğu ilə qəbul edir. Səslər bərabər olduqda attestasiyadan keçən işçi tutduğu vəzifəyə uyğun gəmiş sayılır”.

9. ƏM-nin 70-ci maddəsinin “c” bəndinin aşağıdakı məzmununda verilməsi təklif edilir:

“c) peşəkarlıq səviyyəsinin, ixtisasının (peşəsinin) kifayət dərəcədə olmadığına, *yaxud səhhəti ilə əlaqədar işi davam etdirə bilməməsinə* görə işçinin tutduğu vəzifəyə uyğun gəlmədiyi barədə səlahiyyətli orqan tərəfindən müvafiq qərar qəbul edildikdə”.

10. Azərbaycan Respublikası İnzibati Xətalər Məcəlləsinin əmək qanunvericiliyinin pozulmasına görə məsuliyyət nəzərdə tutan 53-cü maddəsinin adının dəyişdirilərək “Attestasiya qaydalarının pozulması” kimi adlandırılması məqsədmüvafiq hesab edilir.

11. attestasiyaya dair qanunvericiliyin təhlili əsasında onun sistemləşdirilməsinin zəruriliyi əsaslandırılır.

Bunlarla yanaşı, müdafiəyə dissertasiya tədqiqatının yeniliyini xarakterizə edən bir sıra digər müddəalar da çıxarılır.

Tədqiqatın nəticələrinin elmi və praktiki əhəmiyyəti onunla müəyyən olunur ki, dissertasiyada təsbit olunmuş nəticə və təkliflərdən işçilərin attestasiyasına dair əmək qanunvericiliyinin təkmilləşdirilməsi prosesində istifadə oluna bilər. Tədqiqatın nəticələri hüquq tətbiq etmə fəaliyyəti üçün də maraq kəsb edə bilər.

Dissertasiya işinin nəticələri sonrakı elmi tədqiqatlar aparılarkən, habelə hüquq fakültələrində “Əmək hüququ” fənni tədris edilərkən istifadə edilə bilər.

Tədqiqatın nəticələrinin aprobasiyası. Dissertasiya AMEA-nın Fəlsəfə və Hüquq İnstitutunun Mülki hüquq və mülki proses şöbəsində yerinə yetirilmiş və müzakirə olunmuşdur. Dissertasiya işi eyni zamanda Bakı Biznes Universitetinin “Hüquq” kafedrasında da müzakirə edilmişdir. Dissertasiyanın əsas müddəaları nəşr olunmuş elmi işlərdə şərh edilmişdir. Tədqiqatın müəyyən bölmələri respublikamızda keçirilmiş elmi-praktiki konfranslarda və seminarlarda məruzə edilmişdir. Dissertasiyada irəli sürülmüş bir çox ideya və

müddəalar müəllifin Bakı Biznes Universitetində “Əmək hüququ” fənni üzrə oxuduğu müəlliflərdə istifadə edilmişdir.

Dissertasiyanın strukturu tədqiqatın məqsədləri, vəzifələri və metodologiyası ilə şərtlənir. Dissertasiya girişdən, 7 paragrafi əhatə edən 3 fəsildən, əmək qanunvericiliyinin təkmilləşdirilməsi üzrə tövsiyələrin ifadə olunduğu nəticədən, istifadə olunmuş ədəbiyyat siyahısından və əlavələrdən ibarətdir.

İŞİN ƏSAS MƏZMUNU

Girişdə seçilmiş mövzunun aktuallığı əsaslandırılır, onun elmi cəhətdən işlənməsi dərəcəsi işıqlandırılır, tədqiqatın obyektı, məqsəd və vəzifələri müəyyən edilir, elmi yeniliyi açıqlanır və müdafiəyə çıxarılan əsas müddəalar formalaşdırılır və işin nəzəri, təcrübi əhəmiyyəti açıqlanır.

Dissertasiya işinin “**Əmək hüququ üzrə attestasiyanın anlayışı və prinsipləri**” adlanan birinci fəsli üç yarımfəsildən ibarətdir.

“**Attestasiyanın anlayışı, əhəmiyyəti və məqsədləri**” adlanan birinci yarımfəsildə ümumi hüquq nəzəriyyəsi sahəsində alim mütəxəssislərin fərqli yanaşmaları nəzərdən keçirilmiş və müəyyən edilmişdir ki, attestasiyanın hüquqi tənzimlənməsi məsələsi əmək hüququnda həm nəzəri, həm də təcrübi cəhətdən mühüm yer tutur və böyük əhəmiyyətə malikdir. İşçilərin attestasiyası onların tutduğu vəzifəyə (peşəyə) uyğunluğunun obyektiv qiymətləndirilməsi, başqa vəzifəyə irəli çəkilməsi baxımından kadr ehtiyatının aşkara çıxarılması, onların ixtisas artımının stimullaşdırılması məqsədi ilə aparılan bir tədbirdir. Attestasiyanın hüquqi tənzimlənməsi məsələsi əmək hüququnda mühüm yer tutur. Mürəkkəb əmək hüquq münasibətlərinin zəruri elementi kimi attestasiyanın aparılması ilə bağlı işçi ilə işəgötürən arasında yaranan əlaqələr çıxış edir.

Latın sözü olub tərcümədə “rəy” mənasını verən “attestasiya”nın respublikamızın və xarici ölkələrin ədəbiyyatlarında verilmiş anlayışları təhlil edilərkən belə qənaətə gəlinmişdir ki, bu anlayışların hamısında attestasiyanın əsas məqsədi kimi işçinin peşəkarlığı səviyyəsinin müəyyən edilməsi göstərilir. Dissertasiyada, hüquq ədəbiyyatında attestasiyaya geniş və dar mənada verilmiş anlayışlar geniş şəkildə araşdırılmışdır. Attestasiyaya anlayış verilərkən onun mü-

hüm əlamətləri kimi işçinin işgüzar keyfiyyətləri və şəxsi əmək töhfəsi qiymətləndirməyə daxil edilməlidir. Aparılmış tədqiqatlar əsasında, attestasiyaya işçilərin peşəkarlıq səviyyəsini və tutduğu vəzifəyə (peşəyə) uyğunluğunu işəgötürən tərəfindən dövrü olaraq yoxlamaq, habelə onlardan gələcəkdə istifadə edilməsi perspektivlərini müəyyən etmək məqsədi ilə əmək müqavilələrinin saxlanması, dəyişdirilməsinin, yaxud xitamının hüquqi vasitəsi kimi anlayış verilmişdir.

Dissertasiyada attestasiyanın stimullaşdırıcı və həvəsləndirici amil olmaqla əmək intizamının möhkəmləndirilməsindəki əhəmiyyəti, kadrların seçilməsi, tərbiyə edilməsi, yerləşdirilməsində müstəsna rolu qeyd edilmişdir. Attestasiyanın işçinin iradəsindən asılı olmayaraq mütəmadi olaraq formal yox, həqiqətən keçirilməsinin vacibliyi qeyd edilmişdir. Müəllif göstərir ki, ötən əsrin 50-ci illərindən dar çərçivədə attestasiya barəsində normativ - hüquqi aktlar qəbul edilməyə başlanmış və zaman gəldikcə digər sahələrdə attestasiyaya cəlb edilmişdir. Hal-hazırkı dövrdə də attestasiyaya cəlb edilən sahələrin dairəsi genişlənir. Amma bu zaman əmək fəaliyyətinin müxtəlif sahələri üzrə attestasiyanın fərqli cəhətlərinin aydınlaşdırılmasının vacibliyi göstərilməlidir. Bu işə attestasiyanın əhəmiyyətini artıran vacib amillərdəndir. Attestasiyanın keçirilməsi tərəflərin iradəsindən asılı deyildir. O, tərəflər arasında sazişin predmeti ola bilməz. Yəni işçi ilə bağlanan əmək müqaviləsində onun attestasiyadan keçirilməyəcəyi şərtləndirilə bilməz. Müəllifin fikrinə görə həm attestasiyadan keçənlər, həm də keçməyənlər ümumi hüquq qabiliyyətinə malikdirlər. Attestasiyanın keçirilməsi işəgötürənin hüququdur.

Yeni əmək qanunvericiliyi işçilərin attestasiyasını dövrü tədbir kimi təsbit etmişdir.

Hüquq ədəbiyyatında işçilərin attestasiyasının məqsədi müxtəlif cür müəyyən edilsə də, müxtəlif normativ aktlar və nəzəri ədəbiyyatlar ümumiləşdirilərək attestasiyanın məqsədləri aşağıdakı kimi göstərilmişdir: a) işçinin işgüzar keyfiyyətlərinin, şəxsi əmək töhfəsinin yoxlanılması və qiymətləndirilməsi; b) işçinin tutduğu vəzifəyə uyğun gəlib – gəlməməsinin müəyyən edilməsi; c) rəhbər işçilərin və mütəxəssislərin daha rəşadətli yerləşdirilməsi; ç) işçilərin əməyinin səmərəliliyinin, onlara tapşırılmış işə görə məsuliyyətinin artırılması; d) kadrların gələcək inkişafına, onların işgüzar keyfiyyətlərinin art-

masına təsir göstərmək; e) əmək kollektivinin və onların ictimai təşkilatlarının istehsalatın təkmilləşdirilməsinə cəlb edilməsi.

Göstərilən hallarda attestasiyanın məqsədləri əmək qanunvericiliyinin qarşısında duran ümumi vəzifələrlə üst-üstə düşür.

“Əmək hüququ üzrə attestasiyanın növləri” adlanan ikinci yarımfəsildə attestasiyanın elmi cəhətdən əsaslandırılmış təsnifatı aparılmış, işçilərin attestasiyasının növləri bir-birindən subyektlərinə, müddətlərinə, qaydalarına, qiymətləndirmə meyarlarına, nəticələrindən şikayət vermə qaydasına görə fərqləndirmişdir.

Müxtəlif kateqoriya şəxslərin attestasiyası ilə bağlı münasibətlər ayrı-ayrı qanunvericilik aktları əsasında tənzimləndiyinə görə həmin normativ-hüquqi aktlar əsasında attestasiyanın məcburi attestasiya və qeyri-məcburi kimi iki növü fərqləndirir. Məcburi attestasiya barəsində attestasiya tələbini müəyyən edən normativ hüquqi aktların təhlili əsasında göstərilən işçilər kateqoriyasına statusu «Dövlət qulluğu haqqında» qanunla müəyyən edilən dövlət qulluqçuları, FHN-nin Baş Dövlət Yanğından Mühafizə idarəsinin əməkdaşları, orta tibb, əczaxanaçılıq və sosial işçilər, prokurorluq orqanlarının işçiləri və digər kateqoriya işçilər aid edilir. Qeyri-məcburi attestasiyaya isə barəsində attestasiya tələbini müəyyən edən normativ hüquqi aktlarda göstərilməyən işçilər kateqoriyası aid edilir.

Respublikamızın yeni əmək qanunvericiliyində təkrar attestasiyanın keçirilməsi ilə bağlı heç bir müddəa təsbit edilməmişdir. Mövcud qanunvericiliyə görə attestasiya komissiyasının qərarı işəgötürən üçün tövsiyə xarakteri daşıyır və o, müvafiq qərar qəbul etməkdə tam şəkildə sərbəstdir. Bu baxımdan işəgötürənin işçinin vəziyyətini yaxşılaşdıran hal kimi onun qısa müddət ərzində yenidən attestasiyasının keçirilməsini təmin etməsi daha ədalətli hesab olunur, ona görə də, attestasiya zamanı öz peşəkarlıq səviyyəsini və işgüzar keyfiyyətlərini obyektiv və subyektiv faktorlarla bağlı olaraq daha yaxşı şəkildə göstərə bilməyən işçilərin təkrar attestasiyadan keçirilməsi və bununla əlaqədar əmək qanunvericiliyinə təkrar attestasiyanın keçirilməsini nəzərdə tutan normanın daxil edilməsi məqsədəuyğun olardı. Eyni zamanda Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə belə bir müddəanın daxil edilməsi məqsədmüvafiq hesab edilir:

“Maddə... Təkrar attestasiya olunmayan işçilər.

Aşağıdakı işçilər təkrar attestasiyadan keçmirlər:

1. Tutduğu vəzifədə bir ildən az işləyən şəxslər;
2. Təhsil müəssisəsini bitirdikdən sonra ixtisası (peşəsi) üzrə işə göndərilən şəxslər;
3. Hamilə qadınlar;
4. Uşağının üç yaşınadək sosial məzuniyyətdə olan və həmin məzuniyyət bitdikdən sonra bir ildən az müddətdə müvafiq vəzifədə (peşədə) çalışan qadınlar”.

“Bələdiyyə qulluğu haqqında” Azərbaycan Respublikasının qanununda isə aşağıdakı məzmununda ayrıca maddənin daxil edilməsi məqsədmüvafiq hesab edilir: “Maddə ... Attestasiya olunmayan bələdiyyə qulluqçuları.

Aşağıdakı bələdiyyə qulluqçuları attestasiyadan keçmirlər:

- müvafiq bələdiyyə qulluğunda bir ildən az işləyənlər;
- 60 yaşa çatanlar;
- hamilə qadınlar;
- uşağının üç yaşınadək sosial məzuniyyətdə olan və həmin məzuniyyət bitdikdən sonra bir ildən az müddətdə müvafiq vəzifədə (peşədə) çalışan qadınlar”.

“Attestasiyanın hüquqi tənzimlənməsi prinsipləri” adlanan üçüncü yarımfəsil attestasiyanın prinsiplərinin araşdırılmasına həsr edilmişdir. Dissertasiya işində göstərilir ki, attestasiya ilə bağlı hüquq ədəbiyyatlarında attestasiyanın prinsipləri göstərilərsə də, ona anlayış verilməmişdir. Bu baxımdan attestasiyanın hüquqi tənzimi prinsiplərinə aşağıdakı kimi anlayışın verilməsi məqsədmüvafiq hesab edilir: attestasiyanın hüquqi tənzimi prinsipləri dedikdə, attestasiya ilə bağlı hüquq normalarının mahiyyətini və məzmununu, onun daxili quruluşunu və gələcək inkişaf perspektivlərini xarakterizə edən rəhbər ideyalar və ilkin başlanğıclar başa düşülür. Son dövrlərdə bəzi alimlərdə belə bir fikir formalaşmış ki, hüquqi tənzimetmənin prinsipi kimi ancaq rəhbər ideyaları göstərmək olmaz. Çünki ideya hüquq düşüncəsinin, yaxud hüquq elminin kateqoriyasıdır. İdeyalar isə hüquq normalarında təsbit olunsay belə mövcud ola bilərlər. Hüququn prinsipləri isə ya hüquq normalarında birbaşa təsbit edilməli, ya da onun mahiyyətindən irəli gəlməlidir.

Hüququn prinsiplərini ideyalar kimi qiymətləndirmək olmaz, çünki hüquqi ideyalar – hüquq düşüncəsinin elə kateqoriyasıdır ki, o qüvvədə olan hüququ əhəmiyyətli dərəcədə qabaqlaya və onların

(ideyaların) hüquq normalarında real əks olunmasından yüzilliklərlə əvvəl meydana çıxa bilər. Hüquqi prinsiplər isə, qüvvədə olan hüququn, yəni O.E.Leytsin düzgün qeyd etdiyi kimi “öz zamanının hüququnun” prinsipləridir. Bəzən isə qeyd edirlər ki, hüququn prinsipləri “arzuolunan hüquqi gerçəkliyin ideal obrazını formalaşdırır”.

İşçilərin attestasiyası üzrə hüquq münasibətləri onları tənzimləyən normativ hüquqi aktların mahiyyətini əks etdirən rəhbər müddəalara malikdirlər. Bu müddəalar hüquqi islahatların geniş vüsət aldığı müasir dövrdə daha da inkişaf etməkdədir. Bu baxımdan iqtisadiyyatın və idarəetmənin bütün sahələri üzrə təşkilatlarda işçilərin attestasiyası ilə bağlı münasibətləri yeni qaydada tənzimləyən normativ hüquqi aktların qəbul edilməsinə ehtiyac olduğu qeyd edilir.

Attestasiyanın hüquqi tənzimi prinsiplərinin leqal şəkildə qanunvericilikdə təsbit edilməsi mühüm əhəmiyyət kəsb edə bilər və aşağıdakı prinsiplərin işçilərin attestasiyasının prinsipləri kimi qanunvericilikdə təsbiti məqsədmüvafiq olardı: demokratiklik, qanunçuluq, aşkarlıq, işçinin tutduğu vəzifəyə (peşəyə) uyğunluğu prezumpsiyası, attestasiya komissiyasının müstəqilliyi, attestasiya zamanı işçilərin kollektiv və şəxsi mənafeələrinin gözlənilməsi, attestasiyanın dövriliyi, attestasiya olunmalı işçilər üçün attestasiyanın məcburiliyi, attestasiya zamanı işçiyə qarşı irəli sürülən tələblərin müəyyənliyi və diferensiasiyası, işçinin tutduğu vəzifəyə (peşəyə) uyğunluğunun kollegial formada müəyyən edilməsi, attestasiya komissiyasının rəy və təkliflərinin əsaslı olması, attestasiyanın nəticələrinin həqiqiliyi. Müəllif qeyd edir ki, attestasiyanın hüquqi tənzimi prinsiplərinin əhəmiyyəti kimi aşağıdakıları göstərmək olar: 1) bu prinsiplər əmək normaları sisteminin bütövlükdə mahiyyətini əks etdirməklə attestasiya ilə bağlı qanunvericiliyin və onun cəmiyyətin iqtisadi əsasları ilə əlaqəsinin mahiyyətinin dərk edilməsinə köməklik göstərə bilər; 2) bu prinsiplər attestasiya ilə bağlı qanunvericiliyin gələcək inkişafını istiqamətləndirir və qüvvədə olan attestasiya qaydalarının tətbiqinə köməklik göstərə bilər; 3) bu prinsiplər attestasiya ilə bağlı qanunvericiliyin ayrı-ayrı normalarının bir sistemdə birləşdirilməsinin əsaslarından biri kimi çıxış edə bilər; 4) bu prinsiplər attestasiya subyektlərinin vəziyyətini, onların hüquq və vəzifələrini müəyyən edir; 5) bütövlükdə sahəvi prinsiplərin sistemi sahənin müstəqil və sərbəst fəaliyyət həddlərini müəyyən etməyə, habelə dəyişən hüquqi mə-

kanda cəmiyyətdəki real – iqtisadi və siyasi prosesləri əks etdirərək prinsiplərin qarşılıqlı fəaliyyətinin dinamik sistemini yaratmağa imkan verir.

“Əmək hüququ üzrə işçilərin attestasiyasının təşkilati-hüquqi məsələləri” adlanan ikinci fəsil dörd yarımfəsildən ibarətdir.

“Əmək hüququ üzrə attestasiya subyektlərinin hüquqi statusu” adlanan birinci yarımfəsildə attestasiyadan keçməli olan şəxslərin dairəsi araşdırılmışdır. Məlumdur ki, hər bir münasibətdə onların fəal iştirakçıları kimi səciyyələndirilən subyektlər mövcuddur. Attestasiyanın subyektini həmişə əmək hüquq münasibətlərinin subyektini kimi çıxış edir. Lakin əmək hüquq münasibətlərinin bütün subyektləri deyil, yalnız vəzifəsi xüsusi siyahıda nəzərdə tutulanlar və ya ayrı-ayrı kateqoriya işçilərin attestasiyasını müəyyən edən normativ aktlarda birbaşa göstərilənlər attestasiyanın subyektini kimi çıxış edirlər. Attestasiyadan keçməli olan işçilərin konkret dairəsi “Azərbaycan Respublikasında işçilərin attestasiyasının keçirilməsi qaydaları”nın təsdiq edilməsi barədə AR Nazirlər Kabinetinin 2001-ci il 23 may tarixli 97 №-li qərarı ilə müəyyən edilir.

Dissertasiya işində attestasiyadan keçən şəxslər kateqoriyalara bölünərək hər kateqoriyaya aid olan şəxslərin attestasiyasının xüsusiyyətləri araşdırılmışdır. Attestasiyanın subyektləri kimi aşağıdakı şəxslər göstərilmişdir:

- 1) Dövlət aparatının normal fəaliyyət göstərməsini təmin edən işçilər;
- 2) Tədris müəssisələrində təhsilin yüksək səviyyəsini təmin edən işçilər;
- 3) Teatr-tamaşa müəssisələrində yüksək səviyyədə yaradıcı mühitin olmasını təmin edən işçilər;
- 4) Elmi-texniki tərəqqinin inkişafını təmin edən işçilər;
- 5) Əmək prosesinə rəhbərliyin lazımi səviyyəsini təmin edən işçilər;

Attestasiyanın subyektləri iki qrupa: 1) rəhbər işçilər və 2) mü-təxəssislərə bölünərək birincilərin də attestasiyadan keçmələrinin vacibliyi göstərilmişdir.

Müəllif göstərir ki, bəzi idarə və müəssisələrdə attestasiyanın subyekt dairəsi məhdudlaşdırılır və ya genişləndirilir. Bu ondan irəli gəlir ki, 1) attestasiyaya lazımi qiymət verilmir və subyektlərin dairə-

si kifayət qədər təhlil edilmir 2) subyektlərin siyahısı rəhbər işçilərin və mütəxəssislərin attestasiyasına olan tələbatı tam ödəmir. Bazar iqtisadiyyatı dövründə bəzi ixtisaslar öz əhəmiyyətini artırmış, bəziləri isə əksinə azaltmışlar. Attestasiya subyektlərinin dairəsi müəyyən olunarkən bütün bunların nəzərə alınması təklif olunur. Qanunvericiliklə attestasiyadan keçən şəxslərin dairəsi dəqiq göstərildikdən sonra ondan yayınmalar və ya əlavə işçilərin attestasiyaya cəlb olunmasına imkan yaranmayacaqdır.

Qanunvericiliyə görə bir sıra kateqoriya işçilər (vətənin müdafiəsi, azadlığı və ərazi bütövlüyü uyğunda hərbi əməliyyatlarda yaralanmış və əlil olmuş işçilər, Azərbaycanın müstəqilliyinin və ərazi bütövlüyünün müdafiəsi zamanı göstərdiyi şücaətə görə dövlət təltiflərinə və fəxri adlara layiq görülmüş şəxslər və s.) mövcud qanunvericiliyə görə Azərbaycan xalqı qarşısında xüsusi xidmətləri olan şəxslər kateqoriyasına aid olduqları üçün bu səbəbdən onlar attestasiya olunmurlar.

Digər sosial kateqoriyaya aid olan şəxslər (bir vəzifədə (peşədə) beş ildən az müddətdə çalışan məcburi köçkün və qaçqın statusu olan işçilər, hamilə qadınlar, uşağının üç yaşınadək sosial məzuniyyətə olan və həmin məzuniyyət bitdikdən sonra bir ildən az müddətdə müvafiq vəzifədə (peşədə) çalışan qadınlar, yaşı 18-dən az olan işçilər və s.) də attestasiya olunmurlar.

Müəllif qeyd edir ki, attestasiyanın keçirilməsi haqqında bütün təlimatlarda bir sıra kateqoriya şəxslərin (müəyyən fəaliyyəti ilə bağlı fəxri ada layiq görülmüş şəxslər, istehsalatdan ayrılmaqla ali təhsil müəssisələrinin sonuncu iki kursunda təhsil alan işçilər, yaş yarımadağ uşağı olan qadınlar, üç yaşınadək uşağı olan tənha analar) də attestasiyadan azad olunmaları nəzərdə tutulmalıdır.

Attestasiyanın subyektlərini araşdırdıqdan sonra müəllif göstərir ki: 1) attestasiya tətbiq olunacaq subyektlərin dairəsinə yenidən baxılmalı və həmin siyahı dəqiqləşdirilməlidir. Bu subyektlərin dairəsinə dövlət idarəetmə aparatının vəzifəli şəxsləri də daxil edilməlidirlər. 2) attestasiya olunmayan şəxslərin dairəsi genişləndirilməli və yuxarıda göstərilən şəxslər barəsində attestasiyanın keçirilməsi haqqında bütün normativ aktlarda onların adları qeyd olunmalıdır.

“İş yerlərində yaradılan attestasiya komissiyalarının səlahiyyətləri” adlanan ikinci yarımfəsildə attestasiya ilə bağlı qüvvədə olan normativ aktlar və hüquq ədəbiyyatlarında irəli sürülən nəzəri fikirlər təhlil edilərək belə bir qənaətə gəlinir ki, attestasiya komissiyasının əsas səlahiyyəti attestasiya olunan işçinin əmək fəaliyyətinə obyektiv qiymət verilməsini təmin etməkdən ibarətdir. Attestasiya komissiyası kollegial şəkildə fəaliyyət göstərən kollegial orqandır. İşəgötürən attestasiya komissiyasının üzvü ola bilməz. İşçilərin attestasiyasının səviyyəsi və səmərəliliyi attestasiya komissiyasının hansı tərkibdə müəyyən edilməsindən asılıdır. Attestasiya komissiyalarının formalalaşdırılması, onların fərdi və say tərkibi attestasiya olunan işçilərin sayı və kateqoriyası nəzərə alınmaqla işəgötürən tərəfindən müəyyən olunur. Qanunvericiliyin tələbinə görə attestasiya komissiyasının yaradılması haqqında əmr və işçilərin attestasiya qrafiki ən gec attestasiyanın başlanmasına bir ay qalmış qəbul edilməlidir. Bundan başqa attestasiya komissiyasının sədri, onun müavinləri və katibi təyin olunmalıdır. Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 65-ci maddəsinə müvafiq olaraq attestasiya komissiyası işçinin tutduğu vəzifəyə uyğun gəlib-gəlməməsi haqqında iki qərardan birini qəbul edir: a) işçi tutduğu vəzifəyə uyğundur; b) işçi tutduğu vəzifəyə uyğun deyildir.

Bununla yanaşı, Əmək Məcəlləsində attestasiya komissiyasının qəbul etdiyi qərarlarda aşağıdakı tövsiyələrin verilməsinin də təsbit edilməsi məqsədmüvafiq olardı: işçinin ixtisas dərəcəsinin artırılması haqqında; qanunvericiliklə müəyyən edilmiş səviyyədən aşağı olmamaqla işçi ilə əmək müqaviləsində göstərilmiş vəzifə maaşının dəyişdirilməsi haqqında; işçinin stimullaşdırılması haqqında; işçinin ixtisasartırmaya göndərilməsi haqqında; işçinin vəzifədə irəli çəkilmək üçün ehtiyat kadrlar siyahısına daxil edilmə haqqında; işçinin razılığı ilə başqa işə keçirilməsi haqqında; işçinin tutduğu vəzifəyə uyğun gəlməməsi halında işdən azad edilməsi haqqında; vəzifə maaşlarına əlavələrin müəyyən edilməsi, əlavələrin dəyişdirilməsi, yaxud ləğvi haqqında; peşə fəaliyyətinin və əməyin nəticələrinin yaxşılaşdırılması haqqında.

Attestasiyanın ixtisaslılıq baxımından keyfiyyətli surətdə aparılması üçün attestasiya komissiyasının tərkibinə digər kateqoriyadan olan vəzifəli şəxslər də daxil edilməlidir. İri müəssisə və təşkilatlarda

attestasiya dövründə bir neçə attestasiya komissiyası yaradılmalıdır. Onlar ayrı-ayrı funksional struktur bölmələrinə xidmət etməklə müstəqil fəaliyyət göstərməlidirlər.

Bundan başqa qeyd edilir ki, attestasiya qaydalarının təsbit edildiyi normativ hüquqi aktlarda attestasiya komissiyasının səlahiyyətləri təsbit edilməmişdir. Attestasiya komissiyasının səlahiyyətlərinə yalnız epizodik şəkildə rast gəlmək olar. Buna görə də, Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin 23 may 2001-ci il tarixli 97 sayılı qərarı ilə təsdiq edilmiş “Azərbaycan Respublikasında işçilərin attestasiyasının keçirilməsi Qaydaları”na aşağıdakı hissənin əlavə edilməsi məqsədəuyğun hesab edilir: “Müəssisədə yaradılan işçilərin attestasiya komissiyası öz səlahiyyətləri daxilində aşağıdakı tədbirləri həyata keçirir:

- attestasiyanın bütün mərhələlərində onun həyata keçirilməsi işlərinə nəzarəti və metodiki rəhbərliyi həyata keçirir;
- işçilərin attestasiyasının keçirilməsi üçün lazımi normativ – sərəğü bazasını tərtib edir və onun öyrənilməsini təşkil edir;
- attestasiyadan keçirilən işçilərin siyahısını işəgötürəndən qəbul etməklə onun dəqiqləşdirilməsini aparır;
- attestasiyadan keçirilməsi qadağan olan işçiləri aşkara çıxarıır, onların ixtisasına və tutduğı vəzifəyə uyğun tərkibini müəyyənləşdirir;
- işçilərin attestasiyasının nəticələrinin geniş şəkildə müzakirəsini təşkil edir və müvafiq qərarlar qəbul edir;
- işçinin başqa işə keçirilməsi, vəzifədə irəli çəkilməsi, ehtiyata keçirilməsi və s. barədə qərarlar qəbul edir”.

İşçilərin attestasiyasının keçirilməsi prosesində qəbul edilən qərarların obyektivliyini yüksəltmək məqsədilə attestasiya komissiyasının işinə konkret sahədə mütəxəssislərlə yanaşı xüsusi hazırlıq keçmiş mütəxəssislər və psixoloqlar da cəlb edilməlidir. Bu mütəxəssislərin peşə hazırlığı onlara digər şəxslərin nəzərindən qaçan amilləri görməyə imkan verir.

“Müəssisələrdə attestasiyanın həyata keçirilməsi qaydaları və müddətləri” adlanan üçüncü yarımfəsildə qeyd edilir ki, işçilərin attestasiyası qanunvericiliklə müəyyən olunmuş qaydada və hallarda keçirilməlidir. Attestasiya ilə bağılı normativ aktlarda attestasiyanın keçirilməsinin aşağıdakı prosedür qaydası dəqiq şəkildə öz əksini

tapmışdır: attestasiyanın keçirilməsi üçün hazırlıq, dövrilik, attestasiya komissiyalarının yaradılması, attestasiya olunan işçi barəsində zəruri sənədlərin hazırlanması və təqdim olunması, attestasiyanın nəticələrinin elan edilməsi və bununla əlaqədar işəgötürənin müvafiq qərarlar qəbul etməsi və s.

Eyni zamanda, Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin 2001-ci il 23 may tarixli qərarı ilə təsdiq edilmiş “Azərbaycan Respublikasında işçilərin attestasiyasının keçirilməsi qaydaları”da attestasiyanın keçirilməsi üçün aşağıdakı hazırlıq mərhələlərinin təsbit edilməsi məqsəduyğun hesab edilməlidir: Attestasiyadan keçirilməli olan işçilərin dairəsinin müəyyənləşdirilməsi, attestasiya olunan işçilər arasında attestasiyanın məqsədləri, vəzifələri və keçirilməsi qaydaları haqqında izahat işinin aparılması, attestasiyanın konkret müddətlərinin və keçirilməsi qaydalarının təsdiq edilməsi, attestasiya komissiyalarının təşkil edilməsi, attestasiya olunan işçilər barəsində zəruri sənədlərin hazırlanması və attestasiya komissiyasına təqdim olunması, attestasiya olunan işçilərin vəzifə təlimatlarının mövcudluğunun yoxlanılması və attestasiya komissiyalarının üzvlərinin həmin təlimatlarla tanış edilməsi.

İşçilərin attestasiyasının gedişi və nəticələri haqqında məlumatların təsbitini tapdığı əsas sənəd attestasiya komissiyasının iclasının protokoludur. Attestasiya komissiyasının iclası, attestasiya olunan işçiyə verilən suallar və onun cavabları, qəbul edilən qərar protokollaşdırılmalıdır. İşçilərin attestasiyasının müfəssəl surətdə protokollaşdırılması onun obyektivliyini və qanuniliyini yoxlamağa imkan verir.

Attestasiya olunan işçiyə verilən xasiyyətnamənin attestasiya zamanı əhəmiyyətini nəzərə alaraq əmək qanunvericiliyində belə bir imperativ tələbin müəyyən edilməsi məqsədə uyğun olardı: attestasiya olunan işçi qabaqcadan, ən gec attestasiyaya iki həftə qalmış öz xasiyyətnaməsi ilə tanış olmalıdır. Eyni zamanda hər bir növbəti attestasiya zamanı attestasiya komissiyasına attestasiya olunan işçinin xasiyyətnaməsi ilə yanaşı, həm də əvvəlki attestasiyanın nəticələrinin göstərildiyi attestasiya vərəqəsi təqdim olunmalıdır.

Müəssisədə işçilərin attestasiyanın keçirilməsi üçün aşağıdakı sənədlərin hazırlanması tövsiyə olunur: 1. Konkret müəssisə üçün işçilərin attestasiyası Qaydaları; 2. İşçilərin attestasiyası Qaydalarının

təsdiq edilməsi barədə əmr; 3. Attestasiyanın keçirilməsi barədə əmr; 4. Attestasiyanın keçirilməsi qrafiki; 5. Attestasiyadan keçməli olan işçilərin siyahısı; 6. Keçiriləcək attestasiya ilə bağlı işçilərə xəbərdarlıq edilməsi; 7. Hər bir işçi haqqında xasiyyətnamə; 8. Attestasiya vərəqəsi; 9. Attestasiya komissiyasının iclasının protokolu; 10. Attestasiyanın nəticələri üzrə tədbirlər haqqında əmr.

Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsində və Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin 2001-ci il 23 may tarixli qərarı ilə təsdiq edilmiş “Azərbaycan Respublikasında işçilərin attestasiyasının keçirilməsi qaydaları”nda attestasiya komissiyasının qərarlarının səs çoxluğu ilə qəbul edilməsi təsbit edilmişdir. Lakin, həmin aktlarda komissiya üzvlərinin səsləri bərabər şəkildə bölündüyü halda məsələnin kimin xeyrinə həll edilməsi təsbit edilməmişdir. Bu baxımdan Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 65-ci maddəsinin 6-cı hissəsinə aşağıdakı məzmununda əlavə edilməsi doğru olardı: “Attestasiya komissiyası qərarını üzvlərinin ən azı üçdə iki hissəsi iştirak etdikdə gizli və ya açıq səsvermə yolu ilə səs çoxluğu ilə qəbul edir. Səslər bərabər olduqda attestasiyadan keçən işçi tutduğu vəzifəyə uyğun gələn sayılır”. Bu Əmək Məcəlləsinin 2-ci maddəsində təsbit edilmiş əmək münasibətlərində tərəflərin mənafelərinin haqq-ədalətlə və qanunun aliliyinin təmin olunması ilə qorunması prinsipinə tam şəkildə uyğun olardı.

Bundan başqa, Azərbaycan Respublikası İnzibati Xətalər Məcəlləsinin əmək qanunvericiliyinin pozulmasına görə məsuliyyət nəzərdə tutan 53-cü maddəsində yalnız mülkiyyət və təşkilati-hüquqi formasından asılı olmayaraq müəssisələrin və ya təşkilatların işəgötürənləri tərəfindən işçilərin və iş yerlərinin attestasiyasının keçirilməsi qaydalarının pozulmasına görə cərimə müəyyən edilmişdir. Lakin hesab edilir ki, bu maddənin adının dəyişdirilərək “Attestasiya qaydalarının pozulması” kimi adlandırılması daha məqsədemüvafiq olardı. Ona görə ki, əmək qanunvericiliyi olduqca geniş anlayış olub, özündə təkcə attestasiya qaydalarını əks etdirmir.

Azərbaycan Respublikasının 1971-ci il ƏQM-də işçinin tutduğu vəzifəyə və ya gördüyü işə uyğun gəlməməsi təkcə onun ixtisasının kifayət qədər olmaması ilə deyil, həm də səhhəti ilə əlaqədar işi davam etdirə bilməməsi ilə bağlı təsbit edilmişdir. Lakin, yeni ƏM-də bu hal ixtisasının kifayət qədər olmaması ilə əlaqələndirilmiş və

səhhətlə bağlı norma nəzərdə tutulmamışdır. Bununla bağlı qanunvericinin mövqeyi bir qədər başa düşülməzdir. Ona görə ki, səhhəti ilə əlaqədar olaraq işi davam etdirə bilməməsi nəticəsində işçinin tutduğu vəzifəyə uyğun gəlmədiyi aşkar edildikdə işəgötürənin əmək müqaviləsini hansı əsasla xitam etməsində müəyyən çətinliklər yaranır. Bu baxımdan ƏM-nin 70-ci maddəsinin “c” bəndinin aşağıdakı məzmununda verilməsi məqsədən müvafiq olardı:

“c) peşəkarlıq səviyyəsinin, ixtisasının (peşəsinin) kifayət dərəcədə olmadığına, *yaxud səhhəti ilə əlaqədar işi davam etdirə bilməməsinə* görə işçinin tutduğu vəzifəyə uyğun gəlmədiyi barədə səlahiyyətli orqan tərəfindən müvafiq qərar qəbul edildikdə”.

“Attestasiya zamanı işçilərin peşəkarlıq səviyyəsinin yoxlanılması və qiymətləndirilməsi meyarları” adlanan dördüncü yarımfəsildə işçilərin işgüzar və şəxsi keyfiyyətlərinin obyektiv, dəqiq və elmi cəhətdən əsaslandırılmış meyarları, onların tam və hərtərəfli qiymətləndirilməsi metodları müəyyən edilir. Attestasiyanın vəzifələri – işçinin yalnız peşə ixtisas deyil, həm də şəxsi keyfiyyətlərini, onun ictimai-siyasi fəallığını, mənəvi xüsusiyyətlərini və s. müəyyən etməkdən ibarətdir. Attestasiya ilə bağlı aktların əksəriyyətində əsasən “işgüzar keyfiyyətlər”in qiymətləndirilməsi nəzərdə tutulmuşdur. Müəyyən aktlarda isə bəzi keyfiyyətlərin meyarları, daha dəqiqi isə, irəli sürülən tələblərə müvafiq surətdə vəzifələrin yerinə yetirilməsi, ictimai həyatda iştirakı ümumiyyətlə nəzərdə tutulmur. Bu baxımdan əvvəlki qanunvericiliklə nəzərdə tutulmuş belə meyarların attestasiya ilə bağlı normativ aktlara daxil edilməsi məqsədən müvafiq olardı. Buna uyğun olaraq attestasiya zamanı qiymətləndirmənin meyarları qismində peşəkarlıq səviyyəsi və ixtisasına, sənətinə müvafiq olaraq tutduğu vəzifəyə (peşəyə) uyğun olması kimi əmək keyfiyyətləri ilə yanaşı aşağıdakı əmək keyfiyyətlərinin də təsbit edilməsi məqsədən müvafiq olardı: a) əmək funksiyasını yüksək peşəkarlıq səviyyəsində yerinə yetirməsi; b) müəssisənin intizam qaydalarına riayət edilməsində fərqlənməsi; c) kollektivdə nüfuzu; ç) kollektivin həyatında iş-tirak dərəcəsi.

Hesab edilir ki, müəssisədə struktur bölmələri rəhbərlərinin və mütəxəssislərin işgüzar və şəxsi keyfiyyətlərinin qiymətləndirilməsinin sadalanan meyarları kompleks şəkildə nəzərdən keçirilməlidir. Bu isə ilk növbədə kadrların əməli fəaliyyətinin qiymətləndirilmə-

sində mühüm metodoloji müddəalardan biri kimi çıxış edir. Eyni zamanda, attestasiya zamanı peşəkarlıq səviyyəsi meyarı qiymətləndirilərkən, ilk növbədə, işçinin əmək funksiyasını yerinə yetirmə keyfiyyətini qiymətləndirmək, onun müəssisə qarşısında qoyulmuş vəzifələrin həllində rolunu və iştirak dərəcəsini müəyyən etmək zəruridir. Bu zaman yalnız işçinin peşəsinə dair bilikləri deyil, həm də onun iş təcrübəsi, ixtisasına, istehsalatdan ayrılmadan müvafiq tədris müəssisələrində təlim keçməsi nəzərə alınmalıdır. İşgüzar keyfiyyətlərin və əməyin nəticələrində şəxsi iştirakının qiymətləndirilməsi meyarları işçilərin attestasiyasının bütün növləri üçün hüquqi əhəmiyyətə malikdir. Bu məsələni araşdırdıqdan sonra hesab edilmişdir ki, işçilərin peşəkarlıq səviyyəsini dəqiq şəkildə müəyyənləşdirmək məqsədilə Vahid Tarif İxtisas-Sorğu Kitabçası işçilərin əmək fəaliyyətinin dəqiq tənzimi əsasında əmək bölgüsünü təmin etməli, funksiyaların, səlahiyyətlərin və məsuliyyətin fərqləndirilməsinin səmərəli mexanizmini yaratmalı olan normativ sənəd kimi çıxış etməlidir. Mənəvi keyfiyyətlərin qiymətləndirilməsi meyarlarına gəlinə, göstərmək lazımdır ki, bütövlükdə onlar da hüquqi əhəmiyyət kəsb edirlər. Bu meyarlar işçilərin müəyyən kateqoriyalarının, o cümlədən ali məktəblərin professor-müəllim heyətinin, orta və orta ixtisas təhsil müəssisələri müəllimlərinin və rəhbər işçilərinin, teatr-tamaşa müəssisələrinin, televiziya, radio və kinomatoqrafiya qurumlarının bədii və artist heyətləri işçilərinin, yəni yaradıcı işçilərin və digər işçilərin tutduqları vəzifəyə uyğunluğunun qiymətləndirilməsində mühüm əhəmiyyət kəsb edir. Bu isə onunla bağlıdır ki, işçilərin göstərilən kateqoriyalarının yüksək mənəvi keyfiyyətlərə malik olması onların əmək funksiyasının əsas hissəsini təşkil edir. İşçilərin digər kateqoriyalarına gəlinə, mənəvi keyfiyyətlər onların tutduqları vəzifəyə uyğunluğunun qiymətləndirilməsinə işgüzar keyfiyyətlərlə eyni dərəcədə təsir göstərmir. Bununla yanaşı, mənəvi keyfiyyətlər attestasiya ilə bağlı digər məsələlərin həllinə də təsir göstərir. Belə ki, işçi mənəvi keyfiyyətlər meyarı baxımından müsbət qiymətləndirildikdə onun müvafiq vəzifələrə (peşələrə) irəli çəkilməsi, mükafatlandırılması üçün, mənfi qiymətləndirildikdə isə əmək qanunvericiliyi ilə nəzərdə tutulmuş güzəştlərin verilməsindən imtina olunması üçün ilkin şərtlər yaranmış olur.

“İşçilərin attestasiyası ilə bağlı yaranan əmək mübahisələrinə baxılmasının prosessual xüsusiyyətləri” adlanan üçüncü fəsildə işçi və işəgötürən arasında yaranan mübahisələr və onların həlli yolları göstərilmişdir.

Azərbaycan dilinin izahlı lüğətində “mübahisə” sözü nəyəsə qarşılıqlı surətdə iddia etmə, müzakirə zamanı araya çıxan bəhs, deyişmə kimi izah olunur. Əmək mübahisələri subyektiv tərkibindən, onun xarakterindən, mübahisəli münasibətin növündən, münaqişənin predmetindən asılı olaraq, əmək mübahisələri kollektiv və fərdi əmək mübahisələrinə ayrılır. Dissertasiyada araşdırılaraq göstərilmişdir ki, əvvəlki əmək qanunvericiliyindən fərqli olaraq Azərbaycan Respublikasının yeni 1999-cu il Əmək Məcəlləsinin əmək qanunvericiliyində işlədilən əsas məfhumların anlayışlarına həsr olunmuş 3-cü maddəsində əmək mübahisəsinə leqal anlayış verilməsə də, kollektiv və fərdi əmək mübahisələrinə leqal anlayış verilmişdi. Attestasiya ilə bağlı işəgötürən və işçi arasında yaranan mübahisələr fərdi əmək mübahisəsi xarakteri daşıyır. Bu mübahisə əmək istehsal fəaliyyətinin müxtəlif mərhələlərində yarana bilər. Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 289-cu maddəsinə görə fərdi əmək mübahisələrinin bir tərəfi işəgötürən, digər tərəfi isə öz əmək hüquqlarının və ya qanunla qorunan mənafeələrinin pozulduğu iddia edən işçi və ya onun müvəkkil etdiyi şəxsdir. Amma, dissertasiya işindən görünür ki, bu sahəni tədqiq edən bəzi müəlliflərin fikirləri təhlil edilmiş və belə nəticəyə gəlinmişdir ki, fərdi əmək mübahisələrində bir tərəfdə işəgötürən, digər tərəfdə isə: 1) hələ işçi olmayan şəxs (əmək hüquq münasibətlərindən əvvəl gələn hüquq münasibətlərində); 2) artıq işçi olmayan şəxs (əmək münasibətlərindən sonra gələn hüquq münasibətlərində) 3) işçi (əmək hüquq münasibətlərində) çıxış etməlidir.

Əmək mübahisəsi əmək hüquq münasibətinin tərəfləri arasında əmək qanunvericiliyinin və digər normativ aktların tətbiqi, habelə yeni əmək şəraiti şərtlərinin müəyyən edilməsi, yaxud mövcud əmək şəraiti şərtlərinin dəyişdirilməsi ilə bağlı yaranan fikir ayrılığıdır. Attestasiya ilə əlaqədar yaranan mübahisələr fərdi əmək mübahisəsi xarakteri daşdığı üçün dissertasiya işində bu məsələnin tədqiqinə geniş yer ayrılmışdır. Məlum olur ki, fərdi əmək mübahisəsinin həlli üsulu (icrası məcburi qərarın çıxarılması yolu ilə mövcud əmək şəraiti hüquq münasibətinin aradan qaldırılması, yaxud yeni əmək

şərtlərinin müəyyən edilməsi, yaxud mövcud əmək şərtlərinin dəyişdirilməsi ilə əlaqədar tərəflər arasında razılaşmanın əldə edilməsi yolu ilə fikir ayrılığının tənzimlənməsi) mübahisəli münasibətin predmetinə təsir göstərmir. Ona görə də “fikir ayrılığı” terminin “əmək mübahisəsi” termini ilə əvəzlənməsi hansısa hüquqi nəticə doğurmur. Eyni zamanda fərdi əmək mübahisəsi hüquqi kateqoriya kimi nəzərdən keçirilərkən, onun məzmununda iki növ hüquq münasibətinin – prosedur və prosessual hüquq münasibətlərinin mövcudluğu qeyd edilir. Bundan əlavə, əmək mübahisələrinin həm prosedur hüquq münasibətləri, həm də prosessual hüquq münasibətləri üzrə araşdırma aparılmışdır. Müəllif apardığı araşdırmaları yekunlaşdıraraq göstərmişdir ki: hüquqi kateqoriya kimi fərdi əmək mübahisəsi iki və daha çox subyektin arasında əmək hüquq normalarının tətbiqi prosesində hüquq pozuntuları aradan qaldırılarkən, yaxud yeni əmək şərtlərinin müəyyən edilməsi və mövcud əmək şəraiti şərtlərinin dəyişdirilməsi ilə əlaqədar meydana çıxan fikir ayrılıqları ilə bağlı yaranan, birbirini ardıcıl surətdə əvəz edən və hüquq normaları ilə tənzimlənən ictimai münasibətlərdir.

Tədqiqat işində göstərilir ki, məhkəmədə attestasiyanın nəticələri ilə təsdiq edilən peşəkarlıq səviyyəsinin və ya ixtisasının kifayət qədər olmaması səbəbindən işçinin tutduğu vəzifəyə və ya yerinə yetirdiyi işə uyğun olmaması ilə bağlı işdən azad edilmiş şəxslərin işə bərpası haqqında mübahisələrə baxılarkən aşağıdakı məsələlərə aydınlıq gətirilməlidir: işçinin tutduğu vəzifəyə və ya yerinə yetirdiyi işə uyğun olmaması attestasiyanın nəticələri ilə təsdiq olunmuşdurmu; işçinin ixtisasının kifayət qədər olmaması əmək stajında fasilələrlə əlaqədar zəruri istehsal təcrübəsinin olmaması ilə bağlıdır; işçinin işgüzar keyfiyyətləri ilə bağlı attestasiya komissiyasının gəldiyi nəticə real gerçəkliyi əks etdirirmiş; attestasiya komissiyasının tərkibinə həmkarlar ittifaqı təşkilatlarının nümayəndəsi daxil edilmişdir; əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi işçinin əmək qabiliyyətini müvəqqəti itirdiyi dövrə və ya onun məzuniyyətdə və ya ezamiyyətdə olduğu dövrə təsadüf edibmi; işəgötürən tərəfindən işçinin başqa işə keçirilməsi ilə bağlı müvafiq tədbirlər görülmüşdürmü.

Müəllif mənəvi zərərle bağlı məsələlərə də münasibət bildirmiş və belə halların qanunvericiliyə daxil edilməsinə mütərəqqi hal kimi qeyd etmişdir. Məhkəmələrdə mənəvi ziyanın pul hesabı ilə ödənil-

məsi barədə qərar qəbul edilərkən işin faktiki hallarını və ədalətlik prinsiplərinin əsas götürülməsinin vacibliyi vurğulanmışdır. Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsində işəgötürənin əmək münasibətləri prosesində işçiyə vurduğu mənəvi ziyana görə məsuliyyət daşması qaydası təsbit edilmişdir. Məhkəmələrdə mübahisələrə aşkarlıq və çəkişmə kimi demokratik prinsiplərə riayət olunmaqla baxılır.

Bu fəsildə attestasiya ilə bağlı əmək münasibətlərinə baxılmasının xüsusiyyətləri göstərilərək, mövcud olan məhkəmə təcrübəsi materiallarından misallar gətirilmişdir. Göstərilir ki, məhkəmələrdə attestasiyanın nəticələrinə əsasən işdən çıxarılmış şəxslərin işə bərpası haqqında iddialara baxılarkən attestasiya komissiyasının işçilərin ixtisaslılığı haqqında nəticələri sübut növlərindən birini təşkil edir və buna görə də o, digər sübutlarla məcmu halında diqqətlə yoxlanılmalı və öyrənilməlidir. İşçilərin attestasiyasına dair vahid normativ aktın qəbul edilməsi və sistemləşdirilməsi işçilərin peşəkarlıq səviyyəsinin, şəxsi keyfiyyətlərinin qiymətləndirilməsi praktikasına müəyyən sabitlik, məntiqilik və tamlıq gətirməklə onun səmərəliliyini artırmağa imkan verərdi.

Nəticə hissəsində tədqiqata yekun vurulur və onun əsas nəticələri, eləcə də əmək qanunvericiliyinin təkmilləşdirilməsi ilə bağlı təklif və tövsiyələr öz əksini tapmışdır.

Dissertasiya mövzusu ilə bağlı müəllifin aşağıdakı elmi əsərləri çap olunmuşdur:

1. Attestasiyanın anlayışı və məqsədləri / Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi məqalələr məcmuəsi. 12-ci buraxılış, Bakı, Adiloğlu, 2005, s. 234-239.
2. Attestasiyanın subyektləri / Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi məqalələr məcmuəsi. 14-cü buraxılış, Bakı, Adiloğlu, 2006, s. 243-247.
3. Attestasiya zamanı işçinin əmək keyfiyyətlərinin qiymətləndirilməsi meyarları // Qanunçuluq, 2006, № 5, s. 53-57.
4. Attestasiyanın keçirilməsi qaydası və müddəti / Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi məqalələr məcmuəsi. 15-ci buraxılış, Bakı, Adiloğlu, 2005, s. 187-192.
5. Attestasiya ilə əlaqədar əmək mübahisələrinə baxılmasının prosesual xüsusiyyətləri // Qanunçuluq, 2007, № 02, s. 64-69.
6. Принципы правового регулирования аттестации работников // Алматы, Юрист, 2009, № 9, s. 69-71.
7. Attestasiyanın növləri / Ümummillə liderimiz Heydər Əliyevin anadan olmasının 87-ci ildönümünə həsr olunmuş “Dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri” mövzusunda hüquq fakültəsi professor-müəllim heyətinin, aspirant, dissertant və magistrantların 10-cu elmi-praktik konfransının materialları. Bakı, 14-15 may, 2010. s. 387-389.
8. İşçilərin attestasiyasının keçirilməsinin məqsədi / Müasir elmin aktual problemləri 07-15 iyun 2012, 7-ci beynəlxalq elmi-praktik konfrans materialları, Praqa, 54 -56.
9. Attestasiya subyektlərinin hüquqi statusu // Bakı, Audit, № 02, 2012, s. 144 – 149.
10. İşçilərin attestasiyası və fərdi əmək mübahisələri // Beynəlxalq hüquq və inteqrasiya problemləri, Bakı, 2013, № 04, s. 135-140
11. Attestasiya olunmayan şəxslərin dairəsi // Nəqliyyat hüququ, 2014, № 02, s.101-108.
12. İşçilərin işgüzarlıq və şəxsi keyfiyyətlərinin qiymətləndirilməsinin zəruriliyi //Məhkəmə ekspertizası, kriminalistika və kriminologiyanın aktual problemləri, 2014, № 60, s. 91-96

РЕЗЮМЕ

Диссертационная работа на тему “Правовое регулирование аттестаций работников по трудовому праву” представленная Гусейновой Кенуль Тарйель кызы на соискание ученой степени доктора философии по праву, по специальности 5609.01 – «Трудовое право; право социального обеспечения» является самостоятельной, логической и научно-исследовательской работой, имеющий важное значение с точки зрения изучения национальных правовых основ регулирования аттестаций работников по трудовому праву.

Диссертационная работа сформирована на основе анализа национальной практики по вопросам правового регулирования аттестаций работников по трудовому праву, законодательства Азербайджанской Республики по данной проблеме.

Диссертация состоит из введения, трех глав, семь параграфов, заключения, списка использованной литературы и приложения.

Актуальность темы исследования обосновывается тем, что существуют позиции по вопросам: порядок проведения аттестации, определения круга лиц, подлежащих аттестации, критерии оценки трудовой деятельности работника, периодичность аттестации полномочии аттестационной комиссии, подсудность трудовых споров связанных с аттестацией.

Во введении определяются актуальность выбранной темы, степень ее научного исследования, цели и задачи, методологические и теоретические основы исследования, ее новизна, основные тезисы, теоретическое и практическое значение работы.

В первой главе диссертации под названием “Понятие и принципы аттестации по трудовому праву” исследуются понятие, виды, значение, принципы правового регулирования аттестации.

Во второй главе диссертации под названием “Организационно-правовые вопросы аттестации работников по трудовому праву” анализируется правовой статус субъектов аттестации, полномочия аттестационной комиссии, порядок и срок проведения аттестации, и критерии оценки трудовых качеств работников при аттестации.

В третьей главе диссертационной работы исследуются процессуальные особенности рассмотрения споров, связанных с аттестацией.

В заключительной части диссертации представлены предложения, полученные в результате исследования.

SUMMARY

Konul Taryel Huseynova' s dissertation work "Legal regulation of certifications of workers on a labour law" for attaining the degree of Doctor of Philosophy in Law in the specialization 5609.01 – "Labour law; social security law" is independent, creative and completed work.

The dissertation consists of the introduction, two chapters covering seven paragraphs, the conclusions, the list of the used literature and the appendix.

In present time of a problem of legal regulation of personnel certification takes the important place in a science of a labour law and has not only theoretical, but also practical the importance. It speaks many reasons the main thing from which that is that, working rules of law about personnel certification basically do not reflect a reality of transition to market relations.

The purpose of research is the complex analysis of the legislation on certification, including statutory acts accepted recently in various spheres and on the basis of it to bring scientific - proved offers for perfection of legal regulation of personnel certification in all establishments, and also bodies of the government and management not dependences on organizational-legal forms.

In introduction the urgency of the chosen theme, a degree of its scientific research, the purpose and a problem, methodological and theoretical bases of research, its novelty, the basic theses, theoretical and practical value of work is determined.

In the first chapter of the dissertation under the name "The Concept and principles of certification on a labour law" are researched concept, kinds, value, principles of legal regulation of certification.

In the second chapter of the dissertation under the name "Organizational-legal questions of personnel certification on a labour law" the legal status of subjects of certification, power of a certifying commission, the order and term of carrying out of certification and criteria of an estimation of labour qualities of workers is analyzed at certification,

In thirds to chapter of dissertational work remedial features of consideration of labour disputes connected with certification are researched.

In a final part of the dissertation the offers received as a result of research are submitted.

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ
АЗЕРБАЙДЖАНСКОЙ РЕСПУБЛИКИ
БАКИНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ**

на правах рукописи

**КЕНУЛЬ ТАРЙЕЛЬ КЫЗЫ ГУСЕЙНОВА
ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ АТТЕСТАЦИЙ ПО
ТРУДОВОМУ ПРАВУ**

**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 – 2014

Çapa imzalanmışdır 23.04.2014
Kağız formatı 60x84 1/16. Sayı 100.

“Bakı Biznes Universiteti” nəşriyyatı, Bakı, AZ 1011, Ş.Зярдabi, 88^a