

***KOLLEKTİV MÜQAVİLƏLƏRİ NEJƏ BAĞLAMALI***

***BAKI-2000***

© **MÜƏLLİF: SAHİB MƏMMƏDOV**

## **MÜNDƏRİJAT**

**Giriş.....**

**Kollektiv müqavilə və Kollektiv saziş nədir? Kollektiv müqavilə və kollektiv sazişlərin bağlanması qanunverijilik əsasları.....**

**Kollektiv müqavilələr və sazişlərin bağlanması sahəsində Azərbaycanda mövcud olan praktikası.....**

**Azərbaycan Respublikasının Əmək Məjəlləsində kollektiv müqavilə və sazişlərin bağlanması qaydaları.**

**Kollektiv müqavilələr bağlanması sahəsində qabaqjıl ölkələrin məjribəsi.....**

**Ədəbiyyat.....**

## **Giriş**

Azərbaycanda ilk kollektiv müqavilələrin bağlanması 90 ildən artıq vaxt keçir. 1904-jü ildə Bakı fəhlələrinin ümumi təttilinin nətişisi olaraq Rusiya İmperiyasının hüdudlarında ilk dəfə olaraq işçilərlə neft sənayeçiləri arasında kollektiv müqavilə imzalandı. O zaman imperiyanın hər yerində olduğu kimi, Bakıda da bolşeviklər fəhlələrin sosial-iqtisadi çətinliklərindən öz xeyirlərinə bəhrələnə bildilər və müqavilə şərtlərinə siyasi müddəalar da əlavə etdilər. Bununla belə bağlanmış müqavilənin çox böyük və müstəsna əhəmiyyəti əhəmiyyəti vardır. Beləliklə Azərbaycan işçilərinin və onların nümayəndəli orqanlarının-həmkarlar ittifaqlarının kollektiv danışıqlar aparmaq və kollektiv müqavilələr bağlamaq sahəsində bir əsrə yaxın təjribəsi vardır. Bununla belə sosializm sisteminin mövjud olduğu dövrlərdə kollektiv müqavilələr idarə, müəssisə və təşkilatların sosialist idarəçiliyinin tərkib hissəsinə çevrildi. Müqavilə tərəfləri olan işəgötürən də həmkarlar ittifaqları da əslində xalq təsərrüfatını idarəetmə sisteminin tərkib hissəsi idi. Eynizamanda çoxsaylı qanunlar və digər normativ aktlar müəssisə daxili əmək münasibətlərinin tənzim edilməsinə xidmət edirdi və belə şəraitdə kollektiv müqavilələr formal xarakter daşıyırdı. Kollektiv müqavilələr bağlanılır və unudulurdu. Uzun müddət davam edən bu praktika etalət qanunu üzrə bu gün də davam etməkdədir. Halbuki müasir dövrdə iqtisadi münasibətlər tamamilə dəyişmiş, planlı iqtisadiyyatı bazar iqtisadiyyatı əvəz etmişdir. Bu işə öz növbəsində əvvəlkindən köklü dərəcədə fərqli yeni əmək münasibətlərinin formalaşmasına səbəb olmuşdur.

Qəbul olunmuş yeni əmək məjəlləsi əvvəlki məjəllədən köklü surətdə fərqlənir. Bu məjəllədə işəgötürənin hüquqları genişlənmiş, əksinə işçilərin və onların nümayəndəli orqanlarının hüquqları tamamilə məhdudlaşdırılmışdır. Əslində yeni məjəllə işçilərə və onların nümayəndəli orqanlarına mübarizə aparmaqla hüquqlar və imtiyazlar əldə etməyə geniş imkan verir. Bu hüquqların əldə edilməsinin yeganə yolu işə kollektiv müqavilələr və ya sazişlər bağlamaq və onların şərtlərinin yerinə yetrilməsinə nail olmaqdır. Belə olan şəraitdə kollektiv müqavilələrin əhəmiyyəti əvvəllərdə olduğundan qat-qat artmışdır.

Təssüflə qeyd etmək lazımdır ki, Respublikanın əmək sferasında kollektiv müqavilələrə münasibət dəyişməz olaraq qalmışdır. Belə münasibətin dəyişməz olaraq qalmasının səbəbləri əsasən aşağıdakılardır:

- İşçilərin nümayəndəli orqanları- Həmkarlar ittifaqları “köhnə həmkarlar ittifaqlarının” davamçılarıdır. Onlar əksəriyyət hallarda işçilərdən deyil, işəgötürənlərdən asılı vəziyyətdədirlər və bu səbəbdən onlar işçilər adından kollektiv tələblər irəli sürmək iqtidarında deyildir. Odur ki, kollektiv müqavilələr əsasən işəgötürənin diqtəsi ilə bağlanır və bu zaman işçilərin mənafeləri nəzərə alınmır.
- Bağlanmış müqavilələrdə nəzərdə tutulmuş öhdəliklər işəgötürən tərəfindən sistemətik olaraq pozulur və həmkarlar ittifaqı pozuntuları aradan qaldırmaqla deyil, əksinə bu pozuntulara “qanuni don geyindirməklə” məşğul olur.
- İşçilər öz hüquqlarını yaxşı bilmirlər və bunun nətiyəsində yeni tipli həmkarlar ittifaqlarında birləşməyə və mübarizə aparmağa qadir deyillər. Eynizamanda işəgötürənlərin və bəzi hakimiyyət dairələrinin də müstəqil həmkarlar ittifaqlarına münasibəti çox pisdir və onlar sərbəst təşkilatları qəbul etmirlər.
- Dərin sosial-iqtisadi böhran, işsizlik, əmək haqlarının jüzi olması da kollektiv müqavilələrin əhəmiyyətini azaldır və bu səbəbdən müqavilə bağlamağa meyl azalır.

Bir çox digər səbəblər, o jümlədən jəmiyyətdə demokratik prinsiplərin bərqərar olmaması və bu prinsilərin dəyərləndirilə bilməməsi də kollektiv müqavilələrə münasibətdə kütləvi etinasızlığın olmasına zəmin yaradır.

Yuxarıda qeyd olunanlarla yanaşı kollektiv danışıqlar aparmaq, müqavilələr bağlamaq və onun ijrasına nail olmaq sahəsində təjribə və biliklərin məhdudluğu da bu müqavilələrin öz əhəmiyyətli yerini tutmasına mane olur.

Bu kitabça kollektiv danışıqlar aparmaq, kollektiv müqavilələr bağlamaq və onun ijrasına nejə nail olmağın yollarını açıqlayan metodiki vəsait olmaqla işçilər və onların nümayəndəli orqanlarının bu sahədə nəzəri təjribə və biliklərinin artmasına xidmət edir.

## ***Kollektiv müqavilə və Kollektiv saziş nədir? Kollektiv müqavilə və kollektiv sazişlərin bağlanması qanunverijilik əsasları***

Azərbaycan Respublikası Əmək Məjəlləsi Kollektiv müqavilə və kollektiv sazişə aşağıdakı anlayışları verir:

**KOLLEKTİV MÜQAVİLƏ** - işəgötürənin, əmək kollektivinin və ya həmkarlar ittifaqları təşkilatlarının arasında yazılı formada bağlanan əmək, sosial-iqtisadi, məişət və digər münasibətləri tənzimləyən müqavilədir.

**KOLLEKTİV SAZİŞ** - müvafiq icra hakimiyyəti orqanı, həmkarlar ittifaqlarının və işəgötürənlərin respublika, peşələr, sahələr və ya ərazi üzrə birlikləri arasında bağlanan, işçilərin əmək, şəraitinin yaxşılaşdırılması, əməyin mühafizəsi, məşğulluğun təmin edilməsi və digər sosial müdafiə tədbirlərinin həyata keçirilməsi sahəsində birgə fəaliyyətə dair tərəflərin öhdəliklərini müəyyən edən razılaşmadır.

Beləliklə kollektiv müqavilələr və sazişlər geniş mənada ikitərəfli və ya çoxtərəfli maraqların danışıqlar vasitəsi ilə uzlaşdırılması, dar mənada isə işəgötürənlə işçilərin nümayəndəli orqanı – həmkarlar ittifaqları arasında əmək haqqı, əmək şəraitinin müəyyənləşdirilməsinə xidmət edən və icrası məcburi olan sənəddir.

Azərbaycan Respublikasının Əmək Məjəlləsinin bir bölməsi və ya dörd fəslə kollektiv müqavilə və sazişlərin bağlanması kollektiv danışıqların aparılması, kollektiv müqavilə və sazişlərin yerinə yetirilməsinə nəzərət və s. məsələləri əhatə edir.

Azərbaycan Respublikasının digər qanunverijilik aktlarında, o cümlədən “Həmkarlar ittifaqları haqqında” Azərbaycan Respublikası qanununda da kollektiv müqavilələr və sazişlər, onların bağlanılmasında həmkarlar ittifaqlarının hüquqları haqqında bir sıra müddəalar mövjudur.

Azərbaycan Respublikası Beynəlxalq Əmək Təşkilatının üzvü olmaqla yanaşı həm də onun bir sıra konvensiyalarının iştirakçısıdır. Bu konvensiyalar sırasında “Təşkilatlanma və kollektiv müqavilələr bağlamaq hüququ haqqında” konvensiya xüsusi yerlərdən birini tutur. Beynəlxalq Əmək Təşkilatı öz konvensiyalarında kollektiv müqavilələrlə bağlı işçilərin və ya onların nümayəndəli orqanının - həmkarlar ittifaqlarının iki mühüm rolunu müəyyənləşdirmişdir. Bunlar: *işləyənlərin işəgötürənlərlə qarşı-qarşıya omurub danışıqlar*

*aparmaq hüququ və danışıqların nəmişəsi olaraq könüllü surəmdə kollektiv müqavilə bağlamaq hüququdur.*

BƏT eynizamanda bütün dünya üzrə beynəlxalq əmək standartları müəyyənleşdirmişdir ki, bunların da bir hissəsi birbaşə, yaxud dolayısı ilə kollektiv danışıqların aparılması və kollektiv müqavilələrin bağlanması qaydalarını və mexanizmlərini müəyyənleşdirir.

Müasir mərəhələdə kollektiv müqavilələr və kollektiv sazişlər müəssisə çərçivəsindən çixaraq daha geniş hüdudları əhatə etmişdir. Müqavilələr həm müəssisələrdə, həm sahələrdə yaxud işəgötürənlərin nümayəndəli orqanları ilə və həm də hökumətlərlə bağlanılır.

Kollektiv müqavilələr və sazişlərlə bağlı həyata keçirilən tədbirlər əsasən üç mərəhələyə bölünür:

**1) Tələblərin müəyyənleşdirilməsi və danışıqlar mərəhələsi.**

**2) Danışıqların nəmişəsində hazırlanmış birgə layihənin müzakirəsi və onun imzalanaraq qüvvəyə minməsi.**

**3) Müqavilə şərtlərinin ijrasi və onun həyata keçirilməsi.**

Bu mərəhələlərin effektiv həyata keçməsi üçün zəruri olan şərtlər aşağıdakılardır:

- **Əmək kollektivini, işçilər adından danışıqlar aparən və müqavilə imzalayan mərəf lazım olan sərişməli danışıq aparmaq qabiliyyəminə malik olmalıdır.**
- **Kollektiv danışıqlar apararaq müqavilə imzalayan və işçiləri təmsil edən mərəf sərbəst və güjlü olmalı, işçilərin mənafeləri uğrunda mübarizə aparmaq iqmidarında olmalıdır.**

Bu keyfiyyətləri özündə birləşdirməyən həmkarlar ittifaqı, yaxud kollektivini təmsil edən digər orqan heç bir şeyə nail ola bilməz. O səriştəli olmasa işəgötürən onu aldadajaqdır, güjlü və sərbəst olmasa işəgötürən onun tələblərinə etinasız yanaşajaqdır.

Ümumiyyətlə kollektiv müqavilələrin və sazişlərin bağlanması ilə əlaqədar danışıqların aparılması və müqavilələrin imzalanmasının bütün ölkələr üçün xarakterik olan problemləri də mövjuddur. Bu problemlərdən biri də işçilər və ya əmək kollektivini adından müqavilə imzalamış orqanın daima ikitəfli təzyiq altında olmasıdır. Təzyiqlərdən biri yuxarıdan - işəgötürənlər və hakimiyyət orqanları tərəfindən, digəri isə aşağıdan - ona etimad göstərərək kollektiv danışıqlar aparmaq və müqavilələr bağlamaq üçün vəkil etmiş işçi kütləsi tərəfindən olur. İşçilər ümid və hesab edirlər ki, onları təmsil edən həmkarlar ittifaqı onların bütün maraqlarını təmin etməlidir.

İşçiləri müəssisənin maddi vəziyyəti və ölkə problemlərindən çox təbii olaraq öz mənafeləri maraqlandırır. Həmkarlar ittifaqları reallıqları nəzərə aldıqda və güzəştə getdikdə işçilər bunu xəyanət kimi qiymətləndirərək həmkarlar ittifaqlarından üz döndərir. Bu jür ikitərəfli təzyiqin mövjudluğu həmkarlar ittifaqlarını zəiflədir. Arxasında işçi qüvvəsinin dayanmadığı həmkarlar ittifaqını isə işəgötürənlər saymırlar. Əgər buraya ölkədə mövjud olan sosial-iqtisadi böhranı, kütləvi işsizliyi, infilyasiyanı, istehsalın aşağı düşməsinə, məhsuldarlıq və rəqabət kimi əsas problemləri də əlavə etsək istənilən ölkədə əmək münasibətlərinin tənzimlənməsində əsas vasitə olan kollektiv danışıqlar və müqavilələr prosesində mövjud olan problemlərin nə qədər mürəkkəb olduğunu təsəvvür etmək o qədər də çətin deyil.

### ***Kollektiv müqavilələr və sazişlərin bağlanması sahəsində Azərbaycanada mövjud olan praktikə***

Kollektiv müqavilələr və sazişlərin bağlanması sahəsində hazırda tətbiq olunan praktikə əvvəlkilərdən ciddi surətdə fərqlənir. Bu isə öz növbəsində yeni əmək münasibətlərinin mövjudluğu şəraitində həmin müqavilələri “gərəksiz kağız parçasına” çevirir. Əslində hazırda müəssisələrdə bağlanılan kollektiv müqavilələr də, sahələr üzrə bağlanılan sazişlər də və hökumətlə bağlanılan baş saziş də formal xarakter daşıyır və çox hallarda müqavilələr bağlandıqdan sonra onun ijrasi “unudulur”. Bağlanılan müqavilələrin əhəmiyyətini azaldan əsas amillər aşağıdakılardır:

- Bağlanılan müqavilələrdə bir çox hallarda qanunverijilikdə mövjud olan müddəalar əks olunur. Məsələn iş saati, məzuniyyət günlərinin miqdarı, əməyin mühafizəsinə dair tələblər heç bir əlavə güzəştli şərtlər əlavə olunmadan müqavilə şərti kimi əks etdirilir. Halbuki, işçilərin adından danışıq aparən orqan qanunverijilikdə əks olunmuş bu tələblərə əlavə güzəştlər daxil etmək uğrunda danışıqlar, zərurət olduqda mübarizə aparmalıdır və müqavilələrdə məhz bu güzəştlər əksini tapmalıdır. Əslində qanunverijilikdə əks olunmuş müddəalar məjburi xarakterli olduğundan kollektiv müqavilə və ya sazişlərdə onlar olmasa belə ijrə edilməlidir.
- Bağlanan müqavilələrdə konkretlikdən uzaq olan ümumi müddəalar əks etdirilir. (məsələn “işçilərin qanuni hüquqlarını



müdafiə etmək məqsədi ilə qanunverijilikdə nəzərdə tutulmuş bütün üsullardan və vasitələrdən istifadə etmək”). Belə müddəalar işəgötürənin üzərinə heç bir əlavə öhdəlik qoymur və nəticədə müqavilənin söz yükü artır.

- Bağlanılan müqavilələrdə bir qayda olaraq işçilərin sosial vəziyyətinin yaxşılaşdırılmasına yönəldilmiş müddəalar nəzərdə tutulur. Bu müddəalar jəlbedici olsalar da belə realıqdan uzaq olurlar və nəticədə həmin müddəalar icra olunmamış qalır.

- Bir çox hallarda həmkarlar ittifaqları işçilərin mənafeələrini bir kənara qoyaraq özləri üçün (məsələn həmkarlar ittifaqı komitəsi üçün yaxşı şəraiti olan iş otaqlarının ayrılması, nəqliyyat vasitələri ilə təhiz olunmaq və s.) əlavə imtiyazlar verən müddəaları müqaviləyə daxil edirlər. İşəgötürən onların bu tələblərini yerinə yetirir və işçilərin maraqlarına dair müddəaları hər iki tərəf “unudur”.

Bu halların mövjudluğu Azərbaycanda kollektiv müqavilə və sazişlərə olan marağı azaldır. Odur ki, işçilərin mənafeələrinə uyğun olan müqavilə bağlamağa çalışan həmkarlar ittifaqları bu halları nəzərə almalı, müqavilələri bağlayarkən konkretliyə fikir verməli, hüquqları, vəzifələri və imtiyazları aydın və dəqiq göstərməlidirlər.

### ***Azərbaycan Respublikasının Əmək Məjəlləsində kollektiv müqavilə və sazişlərin bağlanması qaydaları.***

Azərbaycan Respublikasının Əmək Məjəlləsi kollektiv müqavilələrin və sazişlərin hazırlanması, bağlanması və yerinə yetrilməsinin aşağıdakı prinsiplərini müəyyənləşdirir:

- ***Tərəflərin hüquq bərabərliyi.***

Bu prinsip olduqca aktualdır. Hazırda Azərbaycanda kollektiv müqavilə və sazişlərin əhəmiyyətini azaldan başlıca səbəblərdən biri də işəgötürənin həmkarlar ittifaqlarına nisbətən fərqli imkan və hüquqlara malik olmasıdır. Əmək Məjəlləsi bir sıra hallarda həmkarlar ittifaqlarının işəgötürəndən asılı vəziyyətə düşməsinə hüquqi yol açır. Tərəflər qarşı-qarşıya müstəqil və bərabər tərəflər kimi oturmalı və kollektiv danışıqlar aparmalıdırlar.

- ***Kollektiv müqavilə və sazişin məzmununa dair məsələlərin müzakirəsində tərəflərin müsməqilliyi və könüllülyü.***

Yuxarıda qeyd edildiyi kimi Azərbaycanı həmkarlar ittifaqlarının əksəriyyəti müstəqil deyildir və i g t r nd n asılıdırlar. Bu səbəb kollektiv danışıq aparmaq və sərbəst olaraq tərəf kimi müqavilə baėlamaq imkanını he e endirir v  müqavilə bir tərəfin – i g t r nin diktəsi altında baėlanılır. Hətta müqavilədə əks olunmuş kiçik imkanların verilməsi də i g t r nin istəyindən asılı olur.

- ***Obyektiv səbəblərdən mömin edilə bilməyən  arml rin kollektiv m qavil ninv  sazişin məzmununa daxil edilməsinin yolverilməzliyi.***

İ g t r nin imkanı daxilində olmayan tələblərin müqavilədə əks olunması əhəmiyyətsizdir. Odur ki, işçilərin adından çıxış edən həmkarlar ittifaqları m essis  haqqında və onun maliyyə imkanları haqqında tam t s vv r  malik olmalıdır.

- *** hd likl rin ijasına m minam.***

T ess f ki, Azərbaycanı mövjud olan bir çox m essis  v  təşkilatlarda kollektiv müqavilələrdə əks olunmuş  ertl r i g t r n tərəfindən sonradan yerinə yetirilmir. Bu isə götürülmüş öhdəliyin ijasının təminatsız olmasından xəbər verir.

- ***Qanunverijiliyin m l bl rin  əməl edilməsi.***

Kollektiv müqavilə və sazişlər qanunda əks olunmayan lakin ona zidd olmayan əlavə hüquq və imtiyazları  z nd  əks etdirə bilərlər v  işçilər adından çıxış edən tərəf bunun  c n mübarizə aparmalıdır. Bununla belə bu əlavə hüquq və imtiyazlar qanunlara zidd olmamalıdır.

- *** hd likl rin ijasına nəzar m v  ijası edilməsinə görə m suliyyətm.***

Qanunverijilikdə öhdəliklərin ijasından imtina  c n maddi məsuliyyət nəzərdə tutulmuşdur. Bununla belə bir çox hallarda həmkarlar ittifaqları məsələsini qaldırmırlar v  n tij d  öhdəlik yerinə yetirilməmiş qalır.

\* \* \*

 m k m j ll sin  görə kollektiv danışıqlar aparmaq hüququna bir tərəfdən i g t r nl r, müvafiq ijası hakimiyəti orqanları və i g t r nl rin nümayəndəli orqanları, digər tərəfdən isə əmək kollektivi, həmkarlar ittifaqları, həmkarlar ittifaqlarının respublika birlikləri malikdir.

Məjəlləyə görə kollektiv danışıqlara başlamaq üçün tərəflərdən birinin yazılı xəbərdarlığı bundan sonra paritet əsaslarla müştərək komisiyanın yaradılmasıdır.

Tərəflər danışıqlar aparmaq üçün komisiyaya zəruri məlumatları beş gün müddətində təqdim etməyə borjlıdur.

Kollektiv danışıqların iştirakçısı olan şəxslər danışıqların aparıldığı dövr üçün orta aylıq əmək haqları saxlanılmaqla il ərzində üç ay müddətində əmək funksiyasının ijasından azad edilirlər. Danışıqların aparılması ilə əlaqədar çəkilən xərjləri işəgötürən ödəyir. Kənardan dəvət edilən şəxslərin (ekspert, mütəxəssis və s.) əmək haqqını onu dəvət edən tərəf ödəyir. Danışiq aparan şəxslər üçün əmək məjəlləsində digər təminatlar da nəzərdə tutulur.

Kollektiv müqavilə bağlamaq üçün təşəbbüs bir qayda olaraq müəssisənin həmkarlar ittifaqı təşkilatı tərəfindən irəli sürülür. Bunun əsas səbəbi odur ki, kollektiv müqavilə işəgötürəndən çox işçilər üçün zəruridir. Müəssisələrdə həmkarlar ittifaqı təşkilatı olmadıqda bu təşəbbüsü əmək kollektivinin vəkil etdiyi orqan irəli sürür. Kollektiv müqavilənin layihəsi əmək kollektivinin ümumi yığıncağında (konfransında) müzakirə nətiyəsində qəbul olunur. Müəssisələrdə kollektiv müqavilənin tərəfləri bir tərəfdən işəgötürən, digər tərəfdən isə həmkarlar ittifaqı təşkilatı yaxud əmək kollektividir.

Kollektiv müqavilənin layihənin hazırlanması və bağlanması üçün müəyyən qaydalar və müddətlər tərəflər tərəfindən razılaşıdırılaraq rəsmiləşdirilir. (Bir qayda olaraq bu bircə qərar "Əmr-qərar" adlanır.) Tərəflər layihə hazırlamaq üçün müştərək komissiya, yaxud işçi qrupu yaradırlar. Komissiya, yaxud işçi qrup daxil olan təkliflər və əvvəljədən danışıqlar nətiyəsində razılaşıdırılmış şərtlər əsasında layihəni hazırlayaraq tərəflərə təqdim edir. Tərəflərin son araşdırmasından və layihəyə baxışından sonra tamamlanmış variant əmək kollektivinin ümumi yığıncağının (konfransının) müzakirəsinə təsdiqinə verilir. Yığıncaq (konfrans) əmək kollektivi üzvlərinin (nümayəndələrin) yarından çoxu iştirak etdikdə səlahiyyətli hesab edilir. Yığıncağın (konfransın) təşkili üçün zəruri olan bütün texniki işlər və xərjlər işəgötürənin üzərinə düşür.

Ümumi yığıncaq (konfrans) layihəni təsdiq etmədikdə tərəflərin yaratdığı işçi qrup 15 gün ərzində, yaxud tərəflərin razılaşıdığı digər müddət ərzində layihəni yenidən işləyir və yığıncağın (konfransın) müzakirəsinə və təsdiqinə təqdim edir. Müqavilə yığıncaq (konfrans)

iştirakçılarının səs çoxluğu ilə qəbul olunmalıdır. Yığıncaqda təsdiq olunmuş müqavilə üç gün müddətində imzalanır. Kollektiv müqavilənin məzmununu bir qayda olaraq tərəflər müəyyənləşdirir. Bununla belə Əmək Məjəlləsi müqavilənin məzmununu müəyyənləşdirən məsələ və öhdəlikləri əks etdirir.

***Maddə31 Kollektiv müqavilənin məzmunu.***

- 1. Kollektiv müqavilənin məzmununu tərəflər müəyyən edirlər.*
- 2. Kollektiv müqaviləyə bir qayda olaraq aşağıdakı məsələlər üzrə tərəflərin qarşılıqlı öhdəlikləri daxil edilir;*
  - a) müəssisənin ismehsal və iqtisadi fəaliyyəminin səmərəliliyinin yüksəldilməsi;*
  - b) əməyin ödənilməsi qaydaları və miqdarının, pul mükafatlarının, müavinətlərin, əlavələrin və digər ödəmələrin müəyyən edilməsi;*
  - j) qiymətlərin armımı, infilyasiyanın səviyyəsi nəzərə alınmaqla əmək haqqı miqdarının mənzimlənmə mexanizmi;*
  - ç) məşğulluq, kadr hazırlığı və ixmisasarmırma, işçilərin sərbəsləşdirilməsi şərtləri;*
  - d) iş və ismirahəm vaxtı, məzuniyyətlərin müddəmi haqqında şərtlər;*
  - e) işçilərə və onların ailə üzvlərinə mədəni və məşəm xidmətlərinin, sosial mə'minamlar və güzəşmlərin müəyyən edilməsi;*
  - ə) əməyin qiymətləndirilməsi, əmək normalarının müəyyən edilməsi və yenidən işlənməsi qaydaları;*
  - f) qadınların, 18 yaşına çammamış işçilərin əmək şəraiminin yaxşılaşdırılması;*
  - g) əmək mühafizəsinin yaxşılaşdırılması üçün əlavə məminamların müəyyən edilməsi;*
  - ğ) əmək vəzifələrini yerinə yemrilməklə əlaqədar işçilərə dəyən ziyanın ödənilməsi;*
  - h) əmək mübahisələrinə məhkəməyə qədər baxan orqanın yaradılması və onun fəaliyyəti qaydası;*
  - x) işçilərin mibbi və sosial sığormasının üsmün əlavə şərtlərinin müəyyən edilməsi;*
  - ı) işəgömrənin məşəbbüsü ilə fərdi əmək müqaviləsi ləğv edilərkən həmkarlar immifaqı məşkilamı ilə razılaşmalar aparılması;*
  - i) işçilərin ekoloci məhlükəsizliyinin və sağıamlılığının gözlənilməsi;*
  - c) həmkarlar immifaqlarının üzvlərinin əmək haqqından üzvlük haqqının mumulması, habelə həmkarlar immifaqları məşkilamına*

nizamnamə fəaliyyətini səmərəli məşkil etmək üçün digər zəruri şəraimin yaradılması;

κ) kollektiv mübahisələrin mənzimlənməsinin əlavə üsulları haqqında razılaşmalar;

q) kollektiv müqavilənin şərtlərinin yerinə yemrilməsinə nəzarət;

l) kollektiv müqavilənin şərtlərinin pozulmasına görə mərəflərin məsuliyyəti;

m) əmək və işin imzamasının möhkəmləndirilməsi üçün mədbirlər;

3. Kollektiv müqavilədə müəssisənin iqtisadi imkanları nəzərə alınmaqla, digər, o cümlədən bu məjəllədə nəzərdə mumulduğundan daha güzəşmli əmək və sosial-iqdisadi şərtlər də (əlavə məzuniyyətlər, pensiyalara əlavələr, nəqliyyat və ezamiyyə xərjlərinin ödənilməsi, pulsuz və ya güzəşmli qiyməmlərlə yemək verilməsi və digər güzəşm və əvəzlər) nəzərdə mumula bilər.

4. Bu məjəllədə və digər normativ hüquqi aktlarda kollektiv müqaviləyə daxil edilməsi nəzərdə mumulmuş müddələrin kollektiv müqavilədə əks emdirilməsi məjburidir.

Kollektiv müqavilənin qüvvədə olduğı müddət və ona vaxtından qabaq xitam verilməsi qaydaları Əmək məjəlləsinin 32-ji maddəsi ilə tənzim olunur.

**Maddə 32 Kollektiv müqavilənin qüvvəsi**

**1. Kollektiv müqavilə bir ildən üç ilədək müddəmə bağlana bilər.**

**2. Kollektiv müqavilə imzalandığı və ya müqavilədə gösmərilən gündən qüvvəyə minir.**

**3. Müəyyən olunmuş müddəm qurmardıqdan sonra kollektiv müqavilə, yenisi bağlananadək qüvvədə olur.**

**4. Müəssisənin mülkiyyətçisinin dəyişdiyi və ya müəssisə ləğv edildiyi hallardan başqa müəssisədə məşkilami-smrukmur dəyişikliklərin edilməsi, eləjə də həmkarlar immifaqı məşkilamının fəaliyyətinə xitam verilməsi kollektiv müqavilənin hüquqi qüvvəsinin imrilməsinə səbəb olur.**

**5. Müəssisənin mülkiyyətçisi dəyişdikdə kollektiv müqavilə üç ay müddəmində qüvvədə qalır. Bu müddəm ərzində mərəflər yeni kollektiv müqavilə bağlamaq və ya əvvəlkinini qüvvədə saxlamaq, ona əlavələr və dəyişikliklər edilməsi məqsədi ilə danışıqlara başlamalıdır.**

**6. Müəssisə qanunverijiliklə müəyyən olunmuş qaydada və şərtlərlə ləğv olunduğu halda, kollektiv müqavilə bümün ləğvəmmə müddəmi ərzində qüvvədə olur.**

**7. Kollektiv müqavilə müəssisənin bümün işçilərinə, o jümlədən kollektiv müqavilə qüvvəyə mindikdən sonra işə qəbul olunan şəxslərə şamil edilir.**

Bəzən kollektiv müqaviləyə hansısa əlavənin və dəyişikliyin edilməsi zərurəti ortaya çıxır. Məjəlləyə görə bu əlavə və dəyişikliklər yalnız tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə və müqavilədə göstərilən qaydada həyata keçirilir. Əgər müqavilədə əlavə və dəyişikliyə dair qayda müəyyən olunmayıbsa, onda əlavə və dəyişikliklərdə müqavilənin bağlanması qaydalarına uyğun və məjəllədə əks olunmuş qaydada həyata keçirilir.

Kollektiv danışıqları aparmaq və kollektiv müqavilələri bağlamaq nə qədər çətin və mürəkkəbdirsə, onun icra olunması və həyata keçməsi daha mürəkkəbdir. Yuxarıda qeyd olunduğu kimi Azərbaycanda əksəriyyət hallarda bağlanmış müqavilələrdəki öhdəliklər yerinə yetirilmir. Bağlanmış müqavilənin həyatiliyini təmin etmək üçün onun icrasına nail olmaq ilk növbədə həmkarlar ittifaqlarının işidir. Həmkarlar ittifaqları öhdəliyi yerinə yetirməyən işəgötürəndən öhdəliyin yerinə yetirilməsini tələb etmək və kollektiv mübahisəyə başlamaq hüququna malikdir. Öhdəliyin pozulması əmək kollektivinin son təzyiq vasitəsi olan tətill hüququndan istifadə etməsinə gətirib çıxara bilər. Əmək məjəlləsində kollektiv mübahisələrin həlli yolları mürəkkəb olsa da hər halda işçilərin mənafeələrini ümdə vəzifə hesab edən həmkarlar ittifaqları qanunverijiliyin imkan verdiyi bu və digər bütün üsullardan istifadə etməlidirlər. Əmək məjəlləsi kollektiv müqavilələrin yerinə yetirilməsinə nəzarət həmçinin müvafiq icra hakimiyyəti orqanına həvalə etmişdir. Bundan əlavə kollektiv müqavilədə müəyyən olunmuş müddətlər müəyyənləşdirilməlidir və bu müddət ildə bir dəfədən az olmamalıdır ki, tərəflər kollektiv müqavilənin şərtlərin yerinə yetirilməsi ilə bağlı əmək kollektivinə hesabat versin.

\* \* \*

Kollektiv müqavilələr müəssisədaxili əmək münasibətlərinin tənzimlənməsindəki rolu nə qədər böyükdürsə Kollektiv sazişlərin də

əhəmiyyəti bir o qədərdir. Bununla belə Kollektiv Sazişlər əhatə dairəsinə görə daha genişdir və daha global problemləri əhatə edir. İşçilərin sosial-iqtisadi hüquqları ilə bağlı ehtə məsələlər vardır ki, o artıq müəssisə çərçivəsindən kənara çıxır. Bu tipli məsələlər kollektiv sazişlər vasitəsi ilə həll olunur. Kollektiv sazişlər həm də müəssisədaxili əmək münasibətlərinin tənzimlənməsində iştirak edə bilər. Məhz bu səbəblərdən kollektiv sazişlər olduqca əhəmiyyətlidir. Əmək Məjəlləsinə görə “Münasibətlərin tənzimlənməsindən asılı olaraq aşağıdakı kollektiv sazişlər bağlana bilər:

- a) **Baş Kollektiv Saziş** - Respublikada Sosial-iqtisadi siyasətin aparılmasının razılaşdırılmasının ümumi prinsiplərini müəyyən edir;
- b) **Sahə (marif) Kollektiv Sazişi**-müvafiq sahənin sosial-iqtisadi inkişafı istiqamətlərini, peşə qrupları, sahənin işçiləri üçün əmək şəraiti və əmək haqqı, sosial təminatları müəyyən edir;
- j) **Ərazi (rayon) Kollektiv sazişi** - ərazi xüsusiyyətləri ilə bağlı müəyyən sosial-iqtisadi problemlərin həlli şərtlərini müəyyənləşdirir”

Kollektiv Sazişin bağlanmasına hazırlıq kollektiv müqavilədə olduğu kimi müştərək komissiyanın yaradılması yolu ilə həyata keçirilir.

Kollektiv Sazişin məzmununda əsasən hansı müddəaların əks olunmasına dair tələblər Əmək Məjəlləsinin 38-ji maddəsində əks olunub.

### **Maddə 38 Kollektiv sazişin məzmunu**

1. Kollektiv sazişin, məzmunu tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə müəyyən edilir.

2. Tərəflər kollektiv sazişə aşağıdakı öhdəlikləri daxil edə bilər:

a) müvafiq sahələrin və müəssisələrin iqtisadi və məsərrüfə fəaliyyəminin yaxşılaşdırılması mədbirlərinin müəyyən edilməsi və həyata keçirilməsi;

v) orna əmək haqqının artım səviyyəsinin inflyasiyaya uyğun təmin edilməsi;

j) əmək normalarının və əməyin qiymətləndirilməsi normalarının müəyyən edilməsi;

ç) kompensasiya və əmək haqqına əlavələr (dövlət tərəfindən müəyyən olunmuş miqdardan az olmamaq şərti ilə) məbləğinin müəyyən edilməsi;

d) əməyin mühafizəsi üzrə zəruri mədbirlərin həyata keçirilməsi;

e) məşğulluğa kömək kösmərlməsi;

- f) məsərrüfəmçiliğin mütərəqqi forma və üsullarının inkişaf emdirilməsi;
- g) müəssisələrdə qabağjil mexnika və mexnologiyasını, elmi-mexniki mərəqqinin digər nailiyyətlərinin mətbiqi;
- ğ) mələbama uyğun və rəqəbət qabiliyyətli məhsulların ismehsalı;
- h) ekoloci məhlükəzliyin mə'min edilməsi;
- x) müəssisənin bağlanması və işçilərin kümləvi surəmdə işdə azad edilməsi hallarından immina edilməsi, işdən çıxarılma hallarının qarşısını ala biləjək mədbirlərin görülməsi;
- ı) işçilərin və onların ailə üzvlərinin sosial müdafiəsi üzrə xususi mədbirlərin körülməsi;
- i) əlillərin, kənjlərin (yeniəmmələrin) əməyindən ismifadə emməklə əlavə iş yerləri yaradan müəssisələrə küzəşmələrin müəyyən olunması;
- c) əmək inmizamının mətmin edilməsi.

Kollektiv Saziş bir ildən üç ilədək müddətə bağlanıla bilər. Kollektiv sazişə əlavə və dəyişikliklərin edilmə qaydası sazişdə müəyyən olunmuş qaydada, sazişdə qayda müəyyən olunmayıbsa onda Əmək Məjəlləsinə uyğun həyata keçirilir.

Kollektiv Sazişin yerinə yetrilməsi ilk növbədə sazişin tərəfi olan həmkarlar ittifaqını daha çox maraqlandırmalıdır. Odur ki, həmkarlar ittifaqı onun ijrasi üçün ciddi nəzarəti həyata keçirməli, müqavilə tərəfi olan müvafiq ijrə orqanı, yaxud işəgötürənlərin ijtimai birliyi qəbul olunmuş öhdəliklərə əməl etmədikdə qanunverijilikdə nəzərdə tutulmuş təzyiq vasitələrindən istifadə etməlidir. Kollektiv sazişin yerinə yetrilməsinə həmçinin müvafiq ijrə hakimiyyəti də nəzarət etməlidir.

\* \* \*

Yuxarıda Kollektiv müqavilə və sazişlərin hazırlanmasının və bağlanması Azərbaycan Respublikasının Əmək Məjəlləsində əks olunmuş qaydalarının qısa şərhilə tanış olduq. Qanunverijilikdə kollektiv müqavilə və sazişlərin məzmununa dair müddəalar əks olunmuşdur. İndi isə qısaja olaraq işçilərin nümayəndəli orqanlarının müqavilələrin bağlanmasına hazırlıq və kollektiv tələblər irəli sürən zaman prioritet verməli olduqları bəzi istiqamətlər haqqında qısa şərhilə tanış olaq.



Yeni Əmək Məjəlləsini əvvəlki məjəllədən köklü surətdə fərqləndirən başlıca jəhətlərdən biri də odur ki, bu məjəllədə işçilərin və onların nümayəndəli orqanının hüquqları xeyli məhdudlaşdırılmışdır. Yeni məjəlləyə görə həmkarlar ittifaqları artıq bir çox məsələlərdə, o cümlədən əmək münasibətlərinə xitam verilməsi, istirahət məzuniyyət hüququnun təmin olunması, əmək haqqı və s. ciddi məsələlərin həllində kənarında qalmışdır. İşçilərin və onların nümayəndəli orqanının bu hüquqlarının “bərpa” edilməsinin yeganə yolu Kollektiv müqavilə və sazişlərdə əlavə hüquq imtiyazların əldə edilməsidir. Əmək Məjəlləsi buna nail olmaq üçün kifayət qədər imkan verir.

**Əmək müqaviləsinə xitam verilməsi.** Məjəlləyə görə “kollektiv müqavilələrdə nəzərdə tutulmuşdursa, bu məjəllənin 70-ji maddəsində göstərilən əsaslarla əmək müqaviləsi işəgötürənlə həmkarlar ittifaqları arasında qabaqjadan razılaşmalar aparmaqla ləğv edilə bilər”

Həmkarlar ittifaqları bu müddəanı kollektiv müqaviləyə bir qədər dəyişdirilmiş şəkildə daxil edə bilərlər. Məsələn: “İşəgötürən Əmək Məjəlləsinin 70-ji maddəsində əks olunmuş əsaslarla əmək müqaviləsinə xitam verərkən bu barədə həmkarlar ittifaqı ilə qabaqjadan razılıq alır”

Müddəanın kollektiv müqavilədə bu şəkildə əks olunması sonradan razılıq almadan 70-ji maddədə əks olunmuş şərtlərlə əmək müqaviləsinə xitam verilən işçiyə fərdi əmək müqaviləsi zəmnində məhkəmədə işə bərpa olunmaq üçün birbaşa əsas verir. Bu zaman hüququ pozulmuş işçi Əmək Məjəlləsinə deyil birbaşa kollektiv müqaviləyə istinad etməklə işə bərpa oluna bilər.

**İş reciminin müəyyənləşdirilməsi.** İşçilərin iş vaxtını, iş vaxtından artıq işin görülməsinin əlavə qaydaları, iş qrafiki, iş vaxtının jəmlənmiş uçotu kollektiv müqavilədə dəqiq əks olunmalıdır.

**Məzuniyyət hüququnun həyama keçirilməsi.** Əmək Məjəlləsində məzuniyyətlər, onların verilmə vaxtı və müddətləri, əlavə məzuniyyətlər və digər məzuniyyətlər, onların növlərinə dair geniş müddəalar verilmişdir. Həmkarlar ittifaqları kollektiv danışıqlar apararkən və kollektiv tələblər irəli sürərkən məzuniyyətlərin müddətlərinin, xüsusən də imtiyazı olan kateqoriya üçün artırılması, məzuniyyətlərin qanunverijilikdə nəzərdə tutulmuş normalardan artıq ödənilməsinə dair məsələləri qaldıra bilərlər.

Həmkarlar ittifaqları əmək stacına görə əlavə məzuniyyətlərin müddətləri və verilmə qaydaları ilə bağlı kollektiv sazişə mühüm bir müddəə əlavə edə bilirlər. Əmək məjəlləsinə görə “Əmək stacına görə əlavə məzuniyyətin müddəti işçinin bir müəssisədə işəgötürənlə əmək müqaviləsi bağlayaraq faktik olaraq işlədiyi dövrə əsasən müəyyən edilir...”. Sahə (tarif) kollektiv saziş bağlanılarkən oraya belə bir müddəə daxil etmək olar. “Əmək stacına görə əlavə məzuniyyət müddəti işçinin sahə üzrə bütün müəssisə, idarə və təşkilatlarda əmək müqaviləsi bağlayaraq faktik olaraq işlədiyi dövrə əsasən müəyyənləşir”. Belə olduqda, işçinin sahə daxilində bir müəssisədən digərinə keçməsi zamanı əlavə məzuniyyət verilməsi üçün tələb olunan ümumi stacı saxlanılır.

Kollektiv müqavilə və sazişlər bağlanarkən işçilərin nümayəndəli orqanı müqavilədə əmək normaları, əməyin ödənilməsi normaları və təminatları ilə bağlı işçilərin xeyrinə bir sıra müddəalar əlavə edə bilirlər. Əmək məjəlləsi bu baxımdan tərəflərə xeyli imkanlar verir. Əmək normaları və əməyin ödənilməsi ilə bağlı kollektiv müqavilələrə, yaxud sazişlərə daxil edilməsindən önjə həmkarlar ittifaqları işəgötürəndən, müvafiq ijra hakimiyyəti orqanından və ya işəgötürənlərin ijtimai təşkilatından müəssisənin və ya sahənin maliyyə vəziyyətinə dair müfəssəl məlumatlar almalıdırlar. Əməyin ödənilməsi ilə bağlı tələblər müəssisənin maddi imkanları nəzərə alınmaqla müqaviləyə daxil edilməlidir. Müəssisənin imkanları xaricində olan tələblər müqaviləyə daxil edilməməlidir.

**Əməyin mühafizəsi normaları qaydaları və prinsipləri.** Əmək Məjəlləsində və digər normativ sənədlərdə əməyin və sağlamlığın mühafizəsi, işçi aldığı zədəyə və professional xəstəliklərə görə almalı olduğu birdəfəlik və aylıq kompensasiyalar, aldığı zədə və professional xəstəlik nəticəsində vəfat etdikdə kompensasiyaların verilməsinə dair qaydalar və təminatlar geniş əks olunub.

Bununla belə Qanunverijilik kollektiv müqavilə və sazişlərdə əməyin və sağlamlığın mühafizəsi ilə bağlı istənilən əlavə müddəaların əlavə edilməsinə imkan verir. Həmkarlar ittifaqları işçilərə zərərin ödənilməsi, itirilmiş sağlamlığın bərpası (o jümlədən sanatoriya və xəstəxanalarda müalicə olunmaqla), əlavə təhlükəsizlik tədbirlərinin görülməsi ilə bağlı müqaviləyə müddəalar daxil edə bilirlər. Həmkarlar ittifaqları müqavilə bağlayarkən ona nail olmalıdırlar ki, işçilərin həyatının və sağlamlığının mühafizəsi müəssisənin istehsal fəaliyyəti nəticələrindən öndə olsun. Kollektiv müqavilə və sazişlər

işçilərin sağlamlığının itirilməsi bahasına istehsalın yüksəldilməsi və məsrəflərin azaldılması hallarına yol verməməli və belə halların qarşısını almalıdır.

**Qadın və uşaq əməyinin məməbiqi.** Kollektiv müqavilə və sazişlərdə Əmək Məjəlləsində nəzərdə tutulduğundan daha əlverişli şərtlər irəli sürülə bilər.

Ümumiyyətlə işçilərin nümayəndəli orqanı Kollektiv danışıqlar apararkən və kollektiv müqavilə və saziş bağlayarkən elə real və həyata keçirilməsi mümkün olan tələblər və şərtlər irəli sürməlidirlər ki, bu tələb və şərtlər sonradan icra oluna bilsin və başlıcası isə işçilərin sosial-iqtisadi vəziyyətinin yaxşılaşmasına xidmət etsin.

### ***Kollektiv müqavilələr bağlanması sahəsində qabaqjil ölkələrin məjribəsi***

Artıq ilk kollektiv müqavilələrin bağlanılmasından 150 ilə qədər vaxt keçir. Bu dövr ərzində kollektiv razılaşmalar təkmilləşərək istehsal və yaxud qeyri-istehsal sahələrində əmək münasibətlərini tənzimləyən əsas sənədə çevrilmişdir. Məhz bu sənədin meydana gəlməsi həmkarlar ittifaqlarına işçilərin sosial-iqtisadi hüquqlarının sistemli şəkildə müdafiəsinə imkan yaratmışdır. Kollektiv müqavilələrin meydana çıxdığı ilk dövrlərdə danışıqların əsas mövzusu əmək haqqı və istehsalatda həyata keçiriləjək aksiyaların tənzimlənməsi məsələləri olurdu. Belə danışıqlar əsasən ciddi böhran şəraitində tətillərin və lakautların həyata keçirildiyi dövrdə başlanırdı. Zaman keçdikjə kollektiv müqavilələr istehsal münasibətlərinin əsas elementinə çevrilə bildi və onun prinsip və proseduraları normativ sənədlərlə tənzimlənməyə başladı.

Kollektiv danışıqların aparılması və kollektiv müqavilələrin bağlanması bütün sənayeləşmiş bazar iqtisadiyyatı ölkələrində öz aparıjı mövqelərini qoruyub saxlamaqdadır. Həmin ölkələrdə kollektiv müqavilələr əmək haqqı, əmək şəraitinin yaxşılaşdırılması, ümumiyyətlə əmək münasibətlərinin tənzimlənməsində müstəsna əhəmiyyət kəsb etsə belə onu tənqid edənlər, şübhə altına almağa

çalışanlar da vardır. Bütün bunlara baxmayaraq kollektiv müqavilələr yaşamağa qadir olduğunu və əhəmiyyətini inandırıcı şəkildə göstərməkdədir. Buna misal bağlanılan kollektiv müqavilələrin sayının durmadan artmasını göstərmək olar. Məsələn təkcə ABŞ-da ildə 200 000 –dən artıq müqavilə bağlanılır.

Kollektiv müqavilələrin az qala əmək münasibətlərini tənzimləyən əsas sənəd olduğu ABŞ-da kollektiv müqavilələrin bağlanması praktikasına qısa nəzər salaq. Bu praktikanın müəyyən hissəsi Azərbaycanda da tətbiq oluna bilər.

ABŞ-da kollektiv müqavilələr bir qayda olaraq 2-3 ildən bir bağlanılır. Kollektiv danışıqların aparılması və bağlanması kampaniyasının kifayət qədər rezonans doğurmasına və mətbuatda geniş müzakirələrə səbəb olmasına baxmayaraq, bu kampaniya bütövlükdə nizamlı şəkildə və böyük mübahisələr doğurmadan həyata keçirilir. Bununla belə bəzi hallarda ayrı-ayrı korporasiyalarda bu kampaniyanın gedişində kollektiv mübahisələrin nəticəsi olaraq tətillər və ya tətillə qabağı situasiyalar da olur.

Kollektiv müqavilələrin tərəfi kimi bir tərəfdən həmkarlar ittifaqlarının yerli və ümummilli rəhbərləri və hüquqşünaslar, iqtisadçı ekspertlər, digər tərəfdən korporasiyanın, yaxud firmanın strategiyasını müəyyənləşdirən yüksək vəzifəli şəxslər, müəssisə rəhbərləri, kadr məsələləri, əmək münasibətləri üzrə mütəxəssislər, hüquqşünaslar və iqtisadçılar iştirak edirlər. Danışıqlarda təşəbbüsü bir qayda olaraq həmkarlar ittifaqları ələ alırlar və onlar ilkin tələbləri və qüvvədə olan müqaviləyə əlavə və dəyişiklikləri irəli sürürlər. Sonra danışıqlar nəticəsində kompromis əldə edilir və yeni müqavilə bağlanılır. Müqavilələrin 95%-i ciddi ixtilaf olmadan, yeni iş prosesi saxlanılmadan, tətillərsiz bağlanılır. Kollektiv müqavilələrin bağlanması zamanı əmələ gəlmiş mübahisələr zəmnində ümumi iş vaxtının yalnız 0,2% itirilir (tətillərə və s. kütləvi tədbirlərə). Bu ABŞ-da kollektiv müqavilələrin bağlanılmasında həmkarlar ittifaqlarının və müdiriyyətin yaxşı “dil” tapma bilməsinin göstəricisidir.

ABŞ-da kollektiv müqavilələrin formaları müxtəlifdir. Bəzi kollektiv müqavilələr olduqca konkret və onun həjmi bədən 3-4 sətrdən ibarət olur. Digər halda isə kollektiv müqavilə 200-300 səhifə olur.

Kollektiv müqavilələr istehsal və əmək proseslərinin bir çox aspektlərini əhatə edir. Bununla belə onları qruplaşdıraraq 4 əsas sferaya bölürlər

Həmkarlar ittifaqının statusunun dərəcəsi və müdiriyyətin hüquqları

Əmək haqqının miqdarı və iş gününün uzunluğu

Əmək stacı və məşğulluq təminatları

Əmək mübahisələrinin nizamlanma prosedurası

Həmkarlar ittifaqının statusunun dərəcəsi və müdiriyyətin hüquqları bölməsi kollektiv müqavilənin mühüm hissələrindən biridir. Bu bölmədə həmkarlar ittifaqları kollektiv müqaviləyə informasiya, diskriminasiyanın yolverilməzliyi, xəbərdarlıq və məsləhətləşmələrə dair müddəaları daxil edirlər. Bu bölmələrdə əldə edilən hüquqlar əsasən aşağıdakılar olur:

Həmkarlar ittifaqı müdiriyyətə müraciət etdikdə və ya sorğu verdikdə sonunju onları müəssisənin maliyyə və idarəçiliyinə dair, o cümlədən bütün hesablara dair sənədlərlə təmin etməlidir.

Müdiriyyət müəssisədə həmkarlar ittifaqlarının üzvü olanlara qarşı hər hansı diskriminasiyanın olmayacağına təminat verir.

Müdiriyyət müəssisədə baş verəcək bütün dəyişikliklərlə bağlı həmkarlar ittifaqını qabaqjadan xəbərdar edir və dəyişikliklərlə bağlı onunla məsləhətləşmələr aparır.

Müdiriyyət müqavilədə məhdudlaşan hüquqlardan kənar da bütün hüquqlara malik olur və bu hüquqlar müqavilədə əks olunur.

**Müqavilədə əks olunan digər mühüm bir hissə əmək haqqının miqdarı və iş gününün uzunluğu ilə bağlıdır.** Bu hissədə iş həftəsinin uzunluğu (ABŞ-da 40 saat müəyyən olunur) və onun ödənilməsi, iş vaxtından artıq işə jəlb etmə və onun ödənişi, şənbə günü iş və onun ödənilməsi, bayram və istirahət günləri və onun ödənilməsi qaydası olduqca dəqiq əks olunur. Bu hissədə habelə məzuniyyətlər və onların ödənişi, xəstəlik və ya şəxsi işlə əlaqədar işdə olmadıqda həmin günlərin ödənilməsi qaydaları da əks olunur. Müqavilənin bu hissəsində həmçinin ailədə vəfat edən olduqda işə gəlməmək və ödənişsiz məzuniyyətlər haqda qaydalar da əks etdirilir.

**Müqavilənin digər bir mühüm hissəsi əmək stacı və məşğulluğun təmin olunması ilə bağlıdır.** Bu hissədə əmək stacına görə imtiyazlar, o cümlədən ixtisarlara zamanı imtiyazlar, vakant yerlərə görə vəzifənin artırılması qaydaları, ixtisar zamanı məşğulluğun təmin olunması, müəssisənin müvəqqəti olaraq dayandırılması hallarında işçilərin müvəqqəti işdən azad olunma və müəssisənin işi bərpa olunarkən geri çağırılma qaydaları əks olunur.

Bu hissədə sosial təminatlar, iş zamanı fasilələr və onun müddətləri, növbəyə görə əlavə ödənişlər, əməyin və sağlamlığın mühafizəsi və s. qaydalar da əks olunur.

Nəhayət əmək mübahisələrinin nizamlanma prosedurası mühüm bir hissə olur. Bu hissədə fərdi və kollektiv əmək mübahisələri və onun həlli qaydaları əks olunur.

Kollektiv müqavilədə intizam tədbirləri və onun tətbiqi yolları, müqaviləyə əlavə və dəyişikliklərin edilmə prosedurası, müqavilənin qüvvəsi və s. prosedur məsələlər də öz əksini tapır.

Amerika Birləşmiş Ştatlarında əmək münasibətlərini tənzimləyən qanunlar o qədər də çox deyildir və bu baxımdan Kollektiv müqavilələrdə bütün əmək münasibətləri xırdalıqları ilə xatırlanır. Azərbaycan Respublikasında isə əksinə, Əmək Məjəlləsi və digər normativ sənədlər əmək münasibətlərinin tənzimlənməsində əsas yer tutur. Odur ki, ABŞ kollektiv müqavilələrindən fərqli olaraq, bizim ölkədə bu qədər müddəaların əks olunmasına o qədər də ehtiyaj duyulmur.

Bir sıra Avropa ölkələrinin Kollektiv müqavilələri də ABŞ kollektiv müqavilələrindən məzmun və vəzifəsinə görə fərqlənir. Bununla belə Kollektiv müqavilələrin ABŞ variantı işçi və işəgötürən münasibətlərinin az mübahisələrlə tənzimlənməsində əvəzsiz rol oynayır. Bu baxımdan kollektiv müqavilələrin ABŞ modelindən nümunə kimi faydalanmaq olar.

## ƏDƏBİYYAT

1.Amerika Əmək Federasiyası Azad Həmkarlar İttifaqları İnstitutunun metodik tövsiyələri.

2. **Kempbell R. Makkonel Smenli L.Brö “Gkonomiks” II mom. Baku izdameleşmvo “Azerbaydcan” 1992**

3. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məjəlləsi. “Qanun” nəşriyyatı 1999

4. S.Məmmədov. Həmkarlar ittifaqı təşkilatını neçə yaratmalı. Bakı 1999.