

MƏDƏN SƏNAYESİNDƏ ƏMƏK MÜNASİBƏTLƏRİ İLƏ BAĞLI PROBLEMLƏR

SAHİB MƏMMƏDOV

BAKI-2007

MÜNDƏRİCAT

XÜLASƏ.....	3
GİRİŞ.....	4
MƏDƏN SƏNAYESİNDƏ ƏMƏK MÜNASİBƏTLƏRİNDƏ	
MÖVCUD PROBLEMLƏR.....	6
Xarici şirkətlərlə bağlanmış müqavilələr və işçi hüquqları	7
İşə qəbul və əmək münasibətlərinin rəsmiləşdirilməsi	
zamanı baş verən pozuntular.....	7
Kollektiv müqavilələr.....	9
Mədən sənayesində əməyin mühafizəsi.....	10
Əməyin ödənişi.....	11
İşçilərin birləşmək hüququnun vəziyyəti.....	12
İş və istirahət vaxtı, məzuniyyətlər.....	12
MƏDƏN SƏNAYESİNDƏ ƏMƏK MÜNASİBƏTLƏRİNİN	
TƏNZİMLƏMƏSİ ÜÇÜN DÖVLƏT SİYASƏTİ.....	13
NƏTİCƏ VƏ TÖVSIYYƏLƏR.....	15
SON QEYDLƏR.....	17
ƏDƏBİYYAT.....	18

XÜLASƏ

Mədən sənayesində əmək münasibətləri ilə bağlı problemlərin təhlili ölkənin Konstitusiyası, müvafiq qanunvericilik və normativ aktları və ölkənin tərəfdar çıxdığı müvafiq beynəlxalq normalara əsaslanaraq aparılmışdır. Ölkədə ayrı-ayrı sferaları çıxmaq şərti ilə¹ əmək münasibətlərinin tənzimlənməsində əsas norma Konstitusiyanın müvafiq müddəaları və Əmək Məcəlləsidir. Bu baxımdan mədəni sənayesində əmək münasibətlərinin mövcud durumunun təhlilinə də əlahiddə şəkildə deyil, mövcud qanunvericiliyin kontekstində yanaşılmışdır.

Bu baxımdan **giriş** hissədə bütövlükdə əmək münasibətlərini tənzimləyən və Konstitusiyaya müddəalar, qanunvericilik sisteminə dair ümumi məlumat daxil edilmişdir. Giriş hissədə həmçinin mədəni sənayesində əmək münasibətlərinin spesifik fərqləri, bu sənaye sahəsinin daxilində fərqli əmək münasibətlərinin mövcud olması qısa şəkildə əks olunmuşdur. Girişdə həmçinin neft sektorunda əmək münasibətlərində iki fərqli yanaşmanın-milləti neft şirkətində və xarici neft şirkətlərində fərqli yanaşmanın olması qeyd olunmuşdur. Sonrakı fəsillərdə yanaşma məhz bu faktor nəzərə alınmaqla aparılmışdır.

Sonrakı fəsildə **mədəni sənayesində mövcud olan problemlər** təhlil olunmuşdur. Bu fəsildə əmək münasibətlərində mövcud olan problemlər ayrı-ayrılıqda verilmişdir. Eyni zamanda yerli neft şirkəti ilə xarici neft şirkətlərində formalaşmış münasibətlərə və bu münasibətlər arasında mövcud olan fərqlərə, eləcə də bu fərqlərin yaratdığı problemlərə toxunulmuşdur. Bu fəsli oxuyarkən aşkar şəkildə görünür ki, mədəni sənayesində bütövlükdə əmək münasibətlərinin tənzimlənməsində müstəsna rol oynaya biləcək **sosial partnyorluq** zəruri səviyyədə deyildir və bu da öz növbəsində əmək hüquqlarının pozulmasına və **sosial risklərin** artmasına gətirib çıxarır.

Növbəti fəsildə mədəni sənayesində əmək münasibətləri sahəsində mövcud olan dövlət siyasəti və bu siyasətin variantları təhlil olunur. Mövcud siyasətin doğurduğu problemlərin mümkün mənfi nəticələri qeyd olunur və alternativ variantlar təklif olunur. Mədəni sənayesində işçi hüquqlarının və mülki hüquqların ciddi şəkildə pozulması hallarının aradan qaldırılması üçün dövlətin həm adminstrativ, həm də qeyri-adminstrativ üsullardan istifadə etməsinin vacibliyi göstərilir.

Nəticə və tövsiyə hissəsində mədəni sənayesində əmək münasibətlərində mövcud olan problemləri doğuran səbəblər və onların doğurduğu nəticələr, həmçinin problemlərin aradan qaldırılması üçün ümumi xarakterli tövsiyələr əks olunmuşdur. Tövsiyələr ümumiləşdirilmişdir və əmək münasibətlərinin tərəflərinə ünvanlanmışdır.

Son qeydlər hissəsinə kollektiv müqavilələrin vacibliyini isbat etmək üçün əlavə arqumentlər, həmçinin Milli Elmlər Akademiyası İnsan Hüquqları İnstitutunun xarici neft şirkətlərində apardığı tədqiqatların qısa icmalını daxil edilmişdir.

¹ Müəyyən sahələrdə Əmək Məcəlləsi ilə yanaşı əmək münasibətlərini tənzimləyən digər normalar da vardır. Məsələn dövlət qulluğu, polis, prokurorluq, bələdiyyə orqanlarında qulluqla bağlı əmək münasibətlərinin tənzimlənməsində müvafiq qanunvericilik aktları, nizamnamələr, təlimat və qaydalar da mövcuddur.

GİRİŞ

Azərbaycan Respublikasında əmək hüquqlarını təmin edən ən ali norma konstitusiyadır. Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyasının Əsas hüquqlar, azadlıqlar və vəzifələr bölməsinin bir neçə maddəsi əmək hüquqlarına həsr olunmuşdur. Burada beynəlxalq əmək standartlarına tam uyğun olan başlıca hüquqlar, o cümlədən iş və istirahət vaxtı, əməyin və sağlamlığın mühafizəsi, etiraz etmək hüquqları əks olunmuşdur.

Əmək hüquqlarının təmin olunmasında Azərbaycan Respublikasının tərəfdar çıxdığı bir sıra beynəlxalq normalar da mühüm əhəmiyyət təşkil edir.

Konstitusiya və beynəlxalq normalarda əks olunmuş hüquqların təmin olunmasını üçün ölkə çərçivəsində bir çox qanunlar, o cümlədən Əmək Məcəlləsi, digər qanunlar, müxtəlif səviyyələrdə qəbul olunmuş normativ aktlar fəaliyyət göstərir.

Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinə görə «Azərbaycan Respublikasında əmək hüquqlarını təmin edən ən ali norma konstitusiyadır. Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyasının Əsas hüquqlar, azadlıqlar və vəzifələr bölməsinin bir neçə maddəsi əmək hüquqlarına həsr olunmuşdur. Burada beynəlxalq əmək standartlarına tam uyğun olan başlıca hüquqlar, o cümlədən iş və istirahət vaxtı, əməyin və sağlamlığın mühafizəsi, etiraz etmək hüquqları əks olunmuşdur.

Əmək hüquqlarının təmin olunmasında Azərbaycan Respublikasının tərəfdar çıxdığı bir sıra beynəlxalq normalar da mühüm əhəmiyyət təşkil edir.

Konstitusiya və beynəlxalq normalarda əks olunmuş hüquqların təmin olunması üçün ölkə çərçivəsində bir çox qanunlar, o cümlədən Əmək Məcəlləsi, digər qanunlar, müxtəlif səviyyələrdə qəbul olunmuş normativ aktlar fəaliyyət göstərir.

Ölkənin ən aparıcı sənaye sahəsi hasilat və ya mədən sənayesidir. Bu sferaya, əsasən də karbohidrogen resurslarının mənimsənilməsinə həm dövlətin özünə məxsus olan şirkətlər, həm də xarici şirkətlər, əsasən də transmilli şirkətlər cəlb olunmuşdur. Total şəkildə həyata keçirilən bu əməliyyatlar neftin və qazın kəşfiyyatı, qazıntı işləri, hasilat, nəql və bu fəaliyyətləri təmin edən infrastruktur sahələri özündə birləşdirməklə çoxsaylı işçi qüvvəsini cəlb etmişdir.

Mədən sənayesində əmək münasibətlərinin tənzimlənməsi aktual bir məsələdir. Bu sferada əmək münasibətlərinin tənzimlənməsi üçün vacib olan hüquqi bazaya qısa nəzər saldıqda görürük ki, mədən sənayesində də ölkənin müvafiq qanunvericiliyi bütün digər sferalarda olduğu kimi tətbiq olunmalıdır.

Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinə görə «**Azərbaycan Respublikasının müvafiq hakimiyyət orqanlarının, fiziki və hüquqi şəxslərin təsis etdikləri mülkiyyət və təşkilati-hüquqi formasından asılı olmayaraq Respublikanın ərazisində yerləşən bütün müəssisələrdə, idarələrdə, təşkilatlarda, eləcə də müəssisə yaratmadan işçilərlə əmək müqaviləsi bağlamış iş yerlərində, həmçinin onun hüdudlarından kənarında fəaliyyət göstərən Azərbaycan Respublikasının səfirliklərində, konsulluqlarında, beynəlxalq sularda Azərbaycan Respublikasının bayrağı altında gəzən gəmilərdə, self qurğularında və digər iş yerlərində tətbiq edilir**».

Əmək Məcəlləsinin 5-ci maddəsinin 1-ci bəndinə görə «**Azərbaycan Respublikasının xarici dövlətlərlə, beynəlxalq təşkilatlarla bağladığı müqavilələrində başqa hal nəzərdə tutulmayıbsa, bu Məcəllə müvafiq xarici dövlətlərin, onların fiziki və hüquqi şəxslərinin, beynəlxalq təşkilatların, eləcə də vətəndaşlığı olmayan şəxslərin Azərbaycan**

Respublikasında təsis etdikləri və qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş qaydada dövlət qeydiyyatına alınıb, fəaliyyət göstərən iş yerlərində heç bir şərt qoyulmadan tətbiq edilir».

Beləliklə, əgər Azərbaycan dövləti hər hansı beynəlxalq müqavilədə əmək münasibətlərinin tənzimləməsinin başqa halını nəzərdə tutmayıbsa onda Əmək Məcəlləsi tam həcmdə istənilən beynəlxalq müqavilələr əsasında fəaliyyət göstərən xarici şirkətlərdə də tətbiq olunmalıdır.

Ölkənin karbohidrogen ehtiyatlarının mənimsənilməsi ilə əlaqədar Azərbaycan Dövləti ilə bir sıra xarici neft kampaniyaları arasında bağlanmış kontraktlarda da işçi hüquqları Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyasında və üzərinə götürdüyü beynəlxalq öhdəliklərdə əks olunan hüquqlardan aşağı ola bilməz və belə bir hal olduqda onun heç bir hüquqi əsası yoxdur. Məsələn, Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasına görə iş gününün müddəti 8 saatdan artıq, iş həftəsinin müddəti isə 40 saatdan artıq ola bilməz. Bu standartlar, həmçinin ölkənin tərəfdar çıxdığı beynəlxalq müqavilələrdə, o cümlədən Beynəlxalq Əmək Təşkilatının müvafiq konvensiyalarında da əks olunmuşdur. Deməli, istənilən iş yerində bu standartlardan işçilərin ziyanına olaraq kənara çıxmaq qadağandır.

Bakı-Tbilisi-Ceyhan neft kəmərinin tikintisi ilə əlaqədar həmin şirkətin **İnsan hüquqlarına dair öhdəliklərində** belə bir müddəə əks olunmuşdur: **«BTC ko. Öhdəlik götürür ki; Transit Əraziyə Malik Ölkə Hökumətləri insan hüquqları və sağlamlıq, əməyin təhlükəsizliyi və ətraf mühit (SƏTƏM) məsələlərini yerli qanunvericilik əsasında, uyğun standartlara müvafiq qaydada nizamlamaq iqtidarındadır»**

Digər neft müqavilələrində də əmək münasibətlərinin müəyyən olunması üçün hər hansı başqa bir hal nəzərdə tutulmamışdır.

Buradan belə nəticə çıxır ki, Əmək Məcəlləsində əks olunmuş bütün hüquq və vəzifələr həmçinin Azərbaycan Respublikasının ərazisində fəaliyyət göstərən xarici neft şirkətlərində də qüvvədədir. Eyni zamanda ölkənin tərəfdar çıxdığı bir sıra beynəlxalq sənədlərdə də əks olunmuş hüquqlardan hər kəs, o cümlədən xarici ölkə şirkətlərində işləyən işçilər də istifadə etməlidir. Hər hansı digər razılaşmalar səviyyəsində bu hüquqların məhdudlaşdırılmasının heç bir qanuni əsası yoxdur.

Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının müqəddiməsində əks olunan niyyətlərdən biri də **«ədalətli iqtisadi və sosial qaydalara uyğun olaraq, hamının layiqli həyat səviyyəsini təmin etmək»** dir.

Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının bir neçə maddəsi əmək hüququ və bu hüququn həyata keçirilməsi ilə bağlıdır. Bu maddə əsasən aşağıdakı prinsipləri özündə əks etdirir:

- *Hər kəs öz qabiliyyətinə uyğun olaraq sərbəst surətdə fəaliyyət növü, peşə, məşğuliyyət və iş yeri seçməkdə azaddır.*
- *Əvvəlki dövrlərdən fərqli olaraq məşğulluq məcburi deyildir və hər kəs işləyə və ya heç bir əmək fəaliyyəti ilə məşğul olmaya bilər. İşləməyənlər heç bir inzibati və cinayət məsuliyyəti daşmır.*
- *İnsanlar yalnız könüllü və sərbəst olaraq bağladığı əmək müqaviləsi əsasında işləyirlər və heç kəs əmək müqaviləsi bağlamağa məcbur edilə bilməz.*
- *Konstitusiyada və Azərbaycanın tərəfdar çıxdığı Beynəlxalq normalarda nəzərdə tutulan hallar istisna olmaqla heç kəs zorla işlədilər bilməz.*

Konstitusiyaya görə “məhkəmə qərarı əsasında şərtləri və müddətləri qanunla nəzərdə tutulan məcburi əməyə cəlb etmək, hərbi xidmət zamanı səlahiyyətli şəxslərin əmrlərinin yerinə yetirilməsi ilə əlaqədar işlətmək, fəvqəladə vəziyyət və hərbi vəziyyət zamanı vətəndaşlardan tələb olunan işləri görmək hallarına yol verilir”.

- *Hər kəsin təhlükəsiz və sağlam şəraitdə işləmək və heç bir ayrı-seçkiliyə yol vermədən gördüyü işə uyğun olaraq dövlətin müəyyən etdiyi minimum əmək haqqı miqdarından az olmayan haqq almaq hüququ.*

Azərbaycanın tərəfdar çıxdığı beynəlxalq normalara əsasən, eyni zamanda hər kəsin eyni işə görə bərabər əmək haqqı almaq hüququna da təminat verilir.

- *Məşğulluğun təmin olunması istiqamətində dövlət öz imkanlarından istifadə etməlidir və məşğulluğu təmamilə təmin etmək imkanları olmadıqda dövlət işsizlərin müavinət almaq hüququnu tanıyır.*

Yuxarıda göstərilən və Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyasında əks olunmuş bu prinsiplər Beynəlxalq əmək standartlarına uyğundur və Konstitusiyanın müəyyən etdiyi digər prinsipə görə qüvvədə olan bütün qanunvericilik və normativ aktlar bu müddəalara uyğun olmalıdır. Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyasının digər bir maddəsi (36-cı maddə) işçilərin sosial-iqtisadi tələblərlə bağlı tətillər etmək hüququ ilə bağlıdır. Konstitusiyaya görə *“hər kəsin tək başına və ya başqaları ilə birlikdə tətillər etmək hüququ vardır”*.

Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 37-ci maddəsi istirahət hüququna aiddir. Maddəyə görə “hər kəsin istirahət hüququ vardır”. Maddənin ikinci bəndinə əsasən «Əmək müqaviləsi ilə işləyənlərə qanunla müəyyən edilmiş, lakin gündə 8 saatdan artıq olmayan iş günü istirahət və bayram günləri, ildə azı bir dəfə 21 təqvim günündən az olmayan ödənişli məzuniyyət verilməsi təmin edilir».

Mədən sənayesində əmək münasibətlərinin vəziyyətini araşdırarkən və problemləri öyrənərkən mütləq bir vacib məsələ diqqətdə saxlanılmalıdır. Bu da ondan ibarətdir ki, Milli şirkətlərdə mövcud olan əmək münasibətləri, xarici neft şirkətlərində mövcud olan əmək münasibətlərindən xeyli fərqlənir, baxmayaraq ki, qanunvericiliyin tətbiqi hər iki halda eyni qaydada olmalıdır. Bu fərqlər həm müsbət, həm də mənfi meyillərdə özünü göstərməkdədir.

Aşağıda mədən sənayesində mövcud olan problemləri təhlil edərkən məhz bu yanaşmadan istifadə olunmuşdur.

MƏDƏN SƏNAYESİNDƏ ƏMƏK MÜNASİBƏTLƏRİNDƏ MÖVCUD PROBLEMLƏR

Ölkənin aparıcı əmək sferalarından biri də mədən sənayesidir. Sənayenin bu sektoru inkişaf etdikcə burada əmək sərfinin həcmi də genişlənir. Baxmayaraq ki, yeni texnologiyaların tətbiqi **«əmək tutumlu»** işlərin azalmasına, əksinə **«az əmək tutumlu, lakin çox kapital tutumlu işlərin»** isə artmasına gətirib çıxarmışdır.

Ölkədə mədən sənayesinin aparıcı sahəsi karbohidrogen ehtiyatları ilə bağlı olan sahədir. Azərbaycanda neft hasilatı ölkə ərazisinin böyük bir hissəsini (şimaldan Siyəzən rayonu daxil olmaqla Xəzəryanı ərazilər, Abşeron yarmadası, Cənuba doğru Salyan, Əli-Bayramlı və Neftçala rayonları, ölkənin aran hissəsində İmişli və Kürdəmir rayonları əraziləri) və Xəzərin Azərbaycan sektorunu əhatə edir.

Ənənəvi olaraq ölkədə mədən sənayesinin aparıcı sahələri neft və qaz hasilatı və emalı ilə bağlı olsa da, Azərbaycanda olaraq qara və qismən də əlvan metalların hasilatı üzrə də sənaye sahələri mövcud olmuşdur. Sovetlər birliyinin dağılması ilə bu sahələr ciddi şəkildə tənəzzülə uğramışdır. Hazırda həmin istiqamətlər üzrə müəyyən işlər həyata keçirilsə də hələ ki, neft sənayesi dominat mövqeyə malikdir və hələ uzun müddət bu vəziyyət davam edəcəkdir.

Əmək münasibətlərinin mövcud vəziyyətini öyrənmədən Mədən sənayesində ümumilikdə baş verən prosesləri obyektiv qiymətləndirmək mümkün deyildir.

Mədən sənayesi əmək şəraiti zərərli və ağır olan iş yerlərinin əksəriyyət təşkil etməsi ilə xarakterizə olunur. Mədən sənayesində əmək münasibətlərinin tənzimlənməsi, digər sahələrdə olduğu kimi Əmək Məcəlləsi vasitəsi ilə həyata keçirilir. Bununla belə bir sıra normativ aktlar, sahədaxili sənədlər də mövcuddur ki, bunlar da əmək münasibətlərinin tənzimlənməsində bu və ya digər şəkildə iştirak edirlər.

Ölkənin mədən sənayesində işçi - işəgötürən münasibətləri uzunmüddətli tarixə malikdir.

Neft sənayesində işçilərlə sahibkarlar arasında əmək münasibətlərinin tənzimlənməsi istiqamətində ilk ciddi sənəd hələ ötən əsrin əvvəllərində -1904-cü ildə qəbul olunmuşdur. 1904-cü ildə sosial tələblərlə başlanmış mütəşəkkil tətillər nəticəsində ilk dəfə olaraq kollektiv müqavilə bağlanmışdır. Əlbəttə müştərək müqavilə adlanan bu razılaşmaya qədər də müəyyən yazılı və şifahi qaydalar mövcud idi. Bununla belə mədən sənayesində işçi-sahibkar (işəgötürən) münasibətlərinin müəyyən olunmasında müştərək müqavilənin rolu böyük olmuşdur. Bu hadisələr Azərbaycanda ilk neft bumu dövrünün hadisələridir.

Sovet ittifaqının mövcud olduğu dövrdə neft və qaz sənayesi bütövlükdə ittifaq tabeliyində idi və Moskvadan idarə olunurdu. Bu zaman Azərbaycanın neft sənayesini birləşdirən hər hansı ümumrespublika orqanı (nazirlik) yox idi və ayrı-ayrı strukturlar (Dənizdə neft hasilatı, Quruda Neft hasilatı, Neftayırma, Neft kimyası, Neft Maşınqayırması, Qaz hasilatı, neft donanması və s.) birbaşa İttifaq nazirliyinə tabe etdirilmişdir.

Ölkə müstəqillik əldə etdikdən sonra neft və qaz sənayesində ciddi struktur və idarəetmə dəyişiklikləri baş verdi.

Xarici şirkətlərlə bağlanmış müqavilələr və işçi hüquqları

Əmək sferasında ortaya çıxan ciddi problemlərdən biri də Respublikada fəaliyyət göstərən xarici ölkə şirkətlərində, xüsusən də transmilli şirkətlərdə ölkənin əmək qanunvericiliyinin tətbiqi ilə bağlıdır. Bir qayda olaraq xarici şirkətlərdə əmək münasibətləri zamanı Milli normalara, eyni zamanda ölkənin tərəfdar çıxdığı beynəlxalq normalara zidd olan qaydalar tətbiq olunur. Bir çox hallarda tətbiq olunan bu qaydalar işçilərin ölkə Konstitusiyasında və müvafiq qanunvericilik aktlarında əks olunmuş hüquqlarını pozur. Xarici şirkətlər bir çox hallarda, xüsusən də əmək müqavilələri bağlayarkən Əmək Məcəlləsinə və digər normativ hüquqi aktlara tam etinasızlıq göstərirlər. Halbuki Əmək Məcəlləsinin 4-cü maddəsinə əsasən xarici şirkətlərdə Məcəllənin tətbiq olunduğu iş yerləri sırasındadır.

Əmək Məcəlləsinin 5-ci maddəsinə əsasən *«Azərbaycan Respublikasının xarici dövlətlərlə, beynəlxalq təşkilatlarla bağladığı müqavilələrdə başqa hal nəzərdə tutulmayıbsa, bu Məcəllə müvafiq xarici dövlətlərin, onların fiziki və hüquqi şəxslərinin, beynəlxalq təşkilatların, eləcə də vətəndaşlığı olmayan şəxslərin Azərbaycan Respublikasında təsis etdikləri və qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş qaydada dövlət qeydiyyatına alınıb, fəaliyyət göstərən iş yerlərində heç bir şərt qoyulmadan tətbiq edilir»* Müddəaya görə yalnız beynəlxalq müqavilələrdə hər hansı başqa bir hal nəzərdə tutularsa onda Məcəllədə nəzərdə tutulduğundan fərqli əmək münasibətləri formalaşdırıla bilər. Eyni zamanda hətta belə bir hal olsa belə bu müqavilələr ölkənin tərəfdar çıxdığı digər beynəlxalq normalara zidd olmamalıdır (məsələn, BƏT konvensiyalarına). Azərbaycan Respublikasının bir sıra xarici neft şirkətləri ilə bağladığı beynəlxalq müqavilələrdə əmək münasibətlərinin tənzimlənməsinin başqa halları nəzərdə tutulmamışdır.

İşə qəbul və əmək münasibətlərinin rəsmiləşdirilməsi zamanı baş verən pozuntular

Mədən sənayesi əməyin ödənilməsi baxımından digər sənaye sahələrindən fərqlənir. Mədən sənayesində əmək haqqı digər sənaye sahələrinə nisbətən bir neçə dəfə yüksəkdir

və bu baxımdan bu sferada işləmək istəyənlərin sayı, tələb olunan əmək qüvvəsindən xeyli çoxdur. Xüsusən də xarici neft şirkətlərində işə qəbul olunmaq yüksək şans kimi qiymətləndirilir. İstər yerli şirkətlərə (əsasən Dövlət Neft Şirkətinə), istərsə də xarici neft şirkətlərində işə qəbul qaydaları olduqca sərtidir və qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş prosedurlardan fərqli və mürəkkəb prosedurlar nəzərdə tutur.

Dövlət Neft Şirkətində ən adi işlərə qəbul mərkəzləşdirilmişdir. Hər hansı müəssisə hüquqlu strukturun rəhbəri (işəgötürəni) işə qəbulu sərbəst həyata keçirə bilmir. Bu mərkəzləşdirilmiş qəbul qaydaları bir tərəfdən şirkətə daxil olan strukturlarda onsuzda şişirdilmiş ştatların daha da şişməsinin qarşısının alınmasında müəyyən müsbət rol oynasa da, digər tərəfdən ixtisaslı və layiqli kadrın yerlərdə müəyyən olunmasının qarşısını alır. Bir çox hallarda şirkət aparatı tərəfindən yerlərə işçilərin göndərilməsi zamanı əsas meyar peşəkarlıq olur.

Xarici neft şirkətlərində işə qəbul qaydaları Əmək Məcəlləsinə uyğun aparılmır. Əmək Məcəlləsinin 48-ci maddəsində işə qəbul zamanı (əmək müqaviləsi bağlanarkən) işçinin təqdim etməli olduğu sənədlərin adları sadalanır. Sadalanan sənədlərdən əlavə hər hansı sənədin qəbulu qanunla qadağan edilir. Xarici neft şirkətləri bu müddəanın normalarını pozaraq, işə qəbul zamanı işçilərdən əlavə sənədlər tələb etməklə yanaşı, həmçinin Məcəllədə nəzərdə tutulmayan xüsusi prosedurlar da tətbiq edirlər.

Yerli şirkətlərdə əmək müqavilələri bağlansa da bu Əmək Məcəlləsinin 45-ci maddəsinin 4-cü bəndinə zidd olur². İşçilərlə əsasən altı və ya bir illik müqavilələr bağlanır. Bu hal işçiləri işəgötürəndən asılı vəziyyətdə saxlayır. Əksəriyyət hallarda işçilərə əmək müqavilələrinin nüsxəsi təqdim olunmur³.

Yerli şirkətlərdə və mədən sənayesinə aid olan digər strukturlarda bir çox işçilər həyat üçün yüksək təhlükə mənbəyi olan iş yerlərində çalışdıqları halda, işəgötürənlər qanunvericiliyin tələblərini pozaraq onların icbari sosial sığortasını həyata keçirmirlər⁴.

Xarici neft şirkətlərində əmək münasibətlərinin rəsmiləşdirilməsində baş verən pozuntular daha ciddi xarakter daşıyır.

İşçilərlə bağlanılan əmək müqavilələri Əmək Məcəlləsinin 43-cü maddəsində göstərilən tələblərin bir çoxuna cavab vermir. Bu da qanunvericiliyin ciddi şəkildə pozulmasıdır⁵.

İşçilərə imzalamaq üçün təklif olunan müqavilələrdə işçilərin hüquqları və təminatları Məcəllədə nəzərdə tutulmuş minimal tələblərdən aşağı olur⁶. Müqavilələrdə bir qayda olaraq iş vaxtından artıq işlərə görə əlavə ödənişlərin həyata keçirilməsi şərtləri, iş rejimi qaydaları, istirahət və məzuniyyət hüququ Məcəllədə göstərilən minimal tələblərdən aşağı olur. Əmək müqavilələrinin nüsxələri bir çox hallarda işçilərə təqdim olunmur. Əmək müqavilələri qanunvericiliyə zidd olaraq zəruri olmayan hallarda müddətli

² Əmək funksiyasının yerinə yetirilməsi şərtlərinə görə işin və ya göstərilən xidmətlərin daimi xarakterə malik olduğu qabaqcadan bəlli olduğu hallarda əmək müqaviləsi müddəti müəyyən edilmədən bağlanmalıdır. Əmək Məcəlləsi. Maddə 45, bənd 4

³ Əmək müqaviləsi iki nüsxədən az olmayaraq tərtib olunub tərəflərin imzası (möhürü) ilə təstiq edilir və onun bir nüsxəsi işçidə, digər nüsxəsi isə işəgötürəndə saxlanılır. Əmək Məcəlləsi. Maddə 44, bənd 3.

⁴ Həyat üçün yüksək təhlükə mənbəyi olan işlərdə çalışan işçilər istehsalatda bədbəxt hadisələrdən və peşə xəstəliklərindən işəgötürən tərəfindən mütləq icbari şəxsi sığorta edilməlidirlər. Əmək Məcəlləsi. Maddə 225, bənd 2.

⁵ Əmək müqaviləsinin məzmunu və quruluşu qanunvericiliyin tələblərinə əməl edilməklə tərəflərin razılığı ilə müəyyən edilir. Əmək Məcəlləsi. Maddə 43, bənd 1.

⁶ Əmək müqaviləsi bağlanarkən, həmçinin əmək münasibətlərinə xitam veriləndə bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş hüquq və təminatların səviyyəsi azaldıla bilməz. Əmək Məcəlləsi. Maddə 43, bənd 4.

bağlanılır (adətən üç ay, altı ay və ya bir il müddətinə). İşəgötürənə etiraz edən, həmkarlar ittifaqlarında birləşməyə can atan fəal işçilər əksəriyyət hallarda əmək müqaviləsinin müddətinin başa çatması adı ilə işdən uzaqlaşdırılırlar.

Kollektiv müqavilələr

Kollektiv Müqavilə və Sazişlər Əmək Qanunvericiliyində əhəmiyyətli bir vasitə kimi göstərilir. Əmək Məcəlləsində bu təsisata xüsusi əhəmiyyət verilməsi olduqca müsbət haldır. Belə ki, Əmək Münasibətlərinin tənzimlənməsində dövlətin əsas rolu müvafiq normativ bazanın yaradılması və həmin normaların yerinə yetirilməsinə dövlət nəzarətinin həyata keçirilməsindən ibarətdir. Əmək Məcəlləsinə görə isə işçilərlə və ya onların nümayəndəli orqanları ilə işəgötürənlər arasında münasibətlərin tənzimlənməsində əsas alət məhz kollektiv müqavilələr və sazişlərdir. Bu baxımdan kollektiv müqavilələr əmək qanunvericiliyinin mənbələrindən hesab olunur və lokal (yaxud müəssisədaxili) normativ akt rolunu oynayır⁷.

Yuxarıda qeyd olunduğu kimi Kollektiv müqavilə bir sənəd olaraq Rusiya imperiyasında ilk dəfə Azərbaycanın neft mədənlərində tətbiq olunmuşdur. Bu baxımdan ölkənin bu sənaye sahəsində bütün dövrlərdə kollektiv müqavilə intitutu tətbiq olunmuşdur. Sovet İttifaqının mövcud olduğu dövrdə kollektiv müqavilələr formal sənəd olsada onun bağlanması ətrafında geniş təşkilati və texniki fəaliyyətlər həyata keçirilirdi. Hazırda Dövlət Neft Şirkətinə daxil olan müəssisələrdə kollektiv müqavilələr bağlanılır.

Lakin «Kollektiv müqavilələr və sazişlərin bağlanması sahəsində hazırda tətbiq olunan praktika əvvəlkilərdən ciddi surətdə fərqlənir. Bu isə öz növbəsində yeni əmək münasibətlərinin mövcudluğu şəraitində həmin müqavilələri “gərəksiz kağız parçasına” çevirir. Əslində hazırda müəssisələrdə bağlanan kollektiv müqavilələr də, sahələr üzrə bağlanan sazişlər də formal xarakter daşıyır və çox hallarda müqavilələr bağlandıqdan sonra onun icrası “unudur”. Bağlanan müqavilələrin əhəmiyyətini azaldan əsas amillər aşağıdakılardır:

- Bağlanan müqavilələrdə bir çox hallarda qanunvericilikdə mövcud 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 qanunvericilikdə əks olunmuş bu tələblərə əlavə güzəştlər daxil etməklə uğrunda danışıqlar, zərurət olduqda mübarizə aparmalıdır və müqavilələrdə məhz bu güzəştlər əksini tapmalıdır. Əslində qanunvericilikdə əks olunmuş müddəalar məcburi xarakterli olduğundan kollektiv müqavilə və ya sazişlərdə onlar olmasa belə icra edilməlidir.

- Bağlanan müqavilələrdə konkretlikdən uzaq olan ümumi müddəalar əks etdirilir. (məsələn “işçilərin qanuni hüquqlarını müdafiə etmək məqsədi ilə qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş bütün üsullardan və vasitələrdən istifadə etmək”). Belə müddəalar işəgötürənin üzərinə heç bir əlavə öhdəlik qoymur və nəticədə müqavilənin söz yükü artır.

- Bağlanan müqavilələrdə bir qayda olaraq işçilərin sosial vəziyyətinin yaxşılaşdırılmasına yönəldilmiş müddəalar nəzərdə tutulur. Bu müddəalar cəlbədicə olsalar da belə reallıqdan 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 təchiz 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 mövcudluğu mədəni sənayesində, konkret olaraq Dövlət Neft Şirkəti strukturlarında kollektiv müqavilə və sazişlərə olan marağı azaldır. Odur ki, işçilərin mənafeələrinə uyğun olan

⁷ Azərbaycan Respublikasında Əmək Hüquqlarının təmin olunma vəziyyətinin monitorinqi: Qanunvericilik və praktika. Monitorinq hesabatından. Vətəndaşların Əmək Hüquqlarını Müdafiə Liqası. Bakı, 2007

müqavilə bağlamağa çalışan həmkarlar ittifaqları bu halları nəzərə almalı, müqavilələri bağlayarkən konkretliyə fikir verməli, hüquqları, vəzifələri və imtiyazları aydın və dəqiq göstərməlidirlər⁸».

Milli şirkətlərdən fərqli olaraq xarici neft şirkətlərində kollektiv müqavilələr bağlanılmır və beləliklə də ölkə qanunvericiliyinə növbəti etinasızlıq göstərilir. Baxmayaraq ki, bu şirkətlərin mənsub olduğu ölkələrdə kollektiv müqavilələr ciddi bir təsisat olaraq tətbiq edilir və həmin şirkətlər mənsub olduqları ölkələrdə işçilərlə belə müqavilələri bağlayırlar.

Lakin bir sıra xarici şirkətlərdə özəl müqavilələr adlanan müqavilələr bağlanılır. Belə müqavilələrin sayı 1100-dür. Bunların bir qismi də xarici neft şirkətlərində tətbiq olunur. Bu müqavilələr forma və məzmununa görə kollektiv müqavilədən fərqlənir⁹.

Mədən sənayesində əməyin mühafizəsi

Ümumilikdə götürüldükdə əməyin mühafizəsi anlayışına da yerli şirkətlərlə xarici şirkətlərin yanaşmasında fərqlər vardır.

Yerli şirkətlər əməyin mühafizəsi anlayışına Azərbaycan Respublikası qanunvericiliyində əks olunmuş müddəalara uyğun yanaşırlar. Bu yanaşmaya görə geniş mənada əməyin mühafizəsi əməyin tətbiqinin və əmək hüququnun müxtəlif institutlarının (əmək müqaviləsi, iş vaxtı, istirahət vaxtı və s.) əhatə edən hüquq normalarının məcmusu, dar mənada isə işçilərə təhlükəsiz və sağlam iş şəraitinin yaradılması kimi qəbul edilir.

Beləliklə, əməyin mühafizəsi nöqteyi-nəzərindən iş və istirahət rejimi, işçilərin yaşayış şəraiti (iş yerində), qidalanma vacib elementlərdir. Bu elementlərin standartlara uyğun olmadığı şəraitdə işçilərin peşə xəstəliklərinə və peşə xəstəliyi sayılmayan xəstəliklərə tutulmaq riskləri artır. Təhlükəsizlik texnikası qaydalarının müvafiq standartlara uyğun olmaması isə daha çox istehsalat zədələnmələrinə, bunun da nəticəsində bədbəxt hadisələrin baş verməsinə şərait yaradır.

Xarici şirkətlərin yanaşmasında əsas fərq ondan ibarətdir ki, onlar əməyin təhlükəsizliyi dedikdə ilk növbədə təhlükəsizlik texnikası qaydalarına ciddi əməl olunmasını qəbul edirlər. Əlbəttə iş rejimi, istirahət rejimi, qidalanma, yaşayış şəraiti və s. məsələlərin tənzimlənməsi üçün normalar mövcuddur. Lakin şirkətlər bu qaydaları daha çox öz ölkələrinin vətəndaşları üçün tətbiq edirlər. Yerli işçilərin normadan artıq işlədilməsi, onların istirahət hüququnun pozulması, o cümlədən məzuniyyət hüququndan istifadəyə məhdudiyətlər qoyulması adi haldır.

Lakin texniki təhlükəsizlik məsələlərində xarici şirkətlər yerli şirkətlərə nisbətən xeyli öndədirlər. BP şirkəti fəaliyyətini Sağlamlıq, Əməyin Təhlükəsizliyi, Təhlükəsizlik və Ətraf Mühitin Mühafizəsi (SƏTTƏM) ilə bağlı idarəetmə çərçivəsində həyata keçirir. Məsələn, «Əgər işçi işi «təhlükəli» hesab edirsə, onda onun hüququ var ki, işini təhlükəsiz hesab olunana qədər dayandırsın»¹⁰

Yeri gəlmişkən Əmək Məcəlləsində işçinin belə bir hüququ vardır. Məcəllənin 230-cu maddəsinin 2-ci bəndində göstərilir ki, «İşgötürən tərəfindən təhlükəsiz əmək şəraiti təmin edilmədikdə və bununla əlaqədar sağlamlığı və ya həyatı üçün təhlükə olduqda, işçi əmək funksiyasının icrasından imtina və müəyyən olunmuş qaydada təkbaşına təttil edə bilər. Bu halda işçi hər hansı məsuliyyət daşımır və həmin əmək mübahisəsi müəyyən olunmuş qaydada həll olunur».

⁸ Sahib Məmmədov «Kollektiv Müqavilələri necə bağlamalı» Bakı-2000

⁹ Məlumatı Azərbaycan Həmkarlar İttifaqları Konfederasiyasının aparatı təqdim edib.

¹⁰ Bp Azərbaycan şirkətinin 2003-cü il üçün Davamlı İnkişaf haqqında hesabatından götürülüb.

Bununla belə qanunvericilik, işçiyə onun sağlamlığına təhlükə yaradan işdən imtina etməyə hüquq versədə praktikada işçinin belə işdən imtinası onun iş yerini itirməsi ilə nəticələnir və belə olan halda işçinin hüquqlarının bərpası üçün konkret mexanizmlər olmur. Hətta ədalətli məhkəmə araşdırması şəraitində belə işçinin və ya onun müdafiəsini həyata keçirən şəxsin baş vermiş halda işçinin sağlamlığına təhlükənin mövcud olmasını sübut etməsi mümkün olmur. Beləliklə, burada hüququn təmin olunması üçün konkret mexanizm yoxdur.

Beləliklə, mədən sənayesində əməyin mühafizəsi ilə bağlı problemlər həm yerli, həm də xarici şirkətlərdə vardır. Yerli şirkətlər ölkə qanunvericiliyində əks olunan müddəaları rəhbər tutulsa da praktikada əməyin mühafizəsi, o cümlədən texniki təhlükəsizlik qaydalarına ciddi riayət olunmur. Xarici şirkətlərdə texniki təhlükəsizlik məsələlərində problemlər olmasa da işçilərin iş və istirahət rejiminin pozulması halları mövcuddur.

Əməyin ödənişi

Neft Şirkətlərində əmək haqqının digər sahələrə nisbətən yüksək olması yuxarıda qeyd olunmuşdur. Eyni zamanda bu sahədə əmək şəraiti zərərli və ağır olan iş yerləri üstünlük təşkil edir. Dövlətin tabeçiliyində olan bütün təsərrüfat subyektlərində olduğu kimi Dövlət Neft Şirkətində də əməyin ödənilməsinin işəməzd və vaxtəməzd sistemi tətbiq olunur. İşəməzd ödəniş sistemində tarif (vəzifə) maaşları və hasilat normaları (vaxt normaları) əsas götürülməklə müəyyən olunur. Qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş iş vaxtı müddətində həyata keçirilən ödənişlər, iş vaxtından artıq vaxtdakı işlərə görə ödəniş arasında fərq olmasına baxmayaraq əksəriyyət iş yerlərində iş vaxtından artıq işlərə görə əmək haqqı ödənilmir. Halbuki qanunvericiliyə görə əməyin vaxtəməzd ödənilmə sistemində iş vaxtından artıq işin hər saatına görə saatlıq tarif (vəzifə) maaşının ikiqat məbləğindən aşağı olmamaqla, əməyin işəməzd ödənilmə sistemində işəməzd əmək haqqı tam ödənilməklə müvafiq dərəcəli (ixtisaslı) vaxtəməzd işçinin saatlıq tarif (vəzifə) maaşından aşağı olmamaqla əlavə əmək haqqı ödənilməlidir. Kollektiv müqavilələrdə iş vaxtından artıq işlərə görə daha yüksək əmək haqqı ödənilməsi nəzərdə tutula bilər. Lakin mövcud müqavilələrin əksəriyyətində belə müddəalar yoxdur.

İş vaxtından artıq işlərə yol verilərkən xarici şirkətlərdə məqsədyönlü şəkildə işçiləri 12-14 saat işlədərək onlara qanunvericiliyin tələblərinə uyğun olmayan əmək haqqı ödəyirlər.

Bərabər əməyə görə bərabər əmək haqqı almaq hüququ ölkədə ən kobud surətdə pozulan hüquqlardandır. Xarici neft şirkətlərində geniş tətbiq edilən qeyri-bərabər ödəniş metodu təkcə əmək hüquqlarının pozulması halı kimi qəbul edilməməlidir. Bu həm də əmək sferasında ayrı-seçkilik halı kimi, yəni mülki hüquqların pozulması halı kimi qiymətləndirilməlidir. Ölkədə mövcud olan bütün transmilli korporasiyalarda eyni əməyə görə diferensiasiyalı ödəniş sistemi tətbiq olunur. Neftçilərin Hüquqlarını Müdafiə Komitəsinin, Vətəndaşların Əmək Hüquqlarını Müdafiə Liqasının, Milli Elmlər Akademiyası İnsan Hüquqları İnstitutunun həyata keçirdikləri müxtəlif tədqiqat və analizlər xarici neft şirkətlərində müəyyən etdikləri pozuntular içərisində əməyin ödənilməsi sistemində ciddi pozuntuların olmasını təsdiq etmişdir.

Xarici şirkətlərdə əsasən əmək haqqının ödənilməsi üçün işçilər mənsub olduqları ölkələrə və regionlara görə fərqləndirilir. Qərbi ölkələrindən cəlb edilmiş işçilər digər kateqoriyalara nisbətən on dəfələrlə yüksək əmək haqqı alırlar. Digər kateqoriyalar məsələn, Cənub-Şərqi Asiya ölkələrindən gələn, Hindistan və Banqladeşdən gələn kimi kateqoriyalara bölünürlər. Ən aşağı kateqoriya işçilər yerli işçilər hesab olunur və onlara eyni əməyə görə ən aşağı əmək haqqı ödənilir. Aşkar şəkildə baş verən pozuntuya görə ölkənin müvafiq strukturları, o cümlədən Dövlət Əmək Müfəttişliyi, Respublika Prokurorluğu heç bir tədbir görməmişdir. İndiyədək bu aşkar pozuntu ilə bağlı adı gedən orqanların hər hansı tədbir görməsi halları qeydə alınmamışdır.

İşçilərin birləşmək hüququnun vəziyyəti

Dövlət Neft Şirkətində 90-cı illərin əvvəllərində yaradılmış azad həmkarlar ittifaqı uzunmüddətli təzyiqlərdən sonra 1997-ci ilə süqut etdi. Bundan sonra Dövlət neft Şirkətində yalnız bir sahə həmkarlar ittifaqı fəaliyyət göstərir. Neft şirkəti strukturlarında hər hansı alternativ həmkarlar ittifaqı yaratmaq üçün edilən bütün cəhdlər boşa çıxmışdır. Belə qurumları nə işəgötürənlər tanımamış, nə də onlar müvafiq qaydada rəsmi qeydiyyatdan keçə bilməmişlər. Hazırda dövlət neft şirkətinin həmkarlar təşkilatları bütövlükdə işəgötürənlərin tam nəzarəti altındadırlar. Bununla belə onlar işəgötürənlərlə kollektiv müqavilələr bağlayarkən bəzən işçilərin xeyrinə hər hansı əlavə güzəşt və imtiyazlar əldə edə bilirlər. Bu həmkarlar ittifaqı təşkilatlarının əsas işlər işçilərin sanatoriya və kurort müalicəsini və istirahətini təşkil etmək, təminatlı işçilərə maddi yardımlar etməklə bitir.

Xarici neft şirkətlərində işçilərin birləşərək həmkarlar ittifaqı yaratmaq təşəbbüsləri dərhal boğulur. Bu istiqamətdə hər hansı təşəbbüs göstərən işçi təqiblərə məruz qalır və işdən uzaqlaşdırılır. Belə işçilərin adı şirkətlərin gizli «qara siyahılarına» salınır və sonradan onlar hər hansı xarici şirkətdə işə düzəlmək şansını itirirlər. Yalnız bir neçə müəssisədə həmkarlar ittifaqı təşkilatı yaratmaq mümkün olmuşdur ki, bu təşkilatlar da hazırda o qədər də fəal deyildir.

İş və istirahət vaxtı, məzuniyyətlər

Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyasının 37-ci maddəsində gündəlik iş vaxtı 8 saatdan artıq olmayaraq müəyyən olunmasına baxmayaraq neft şirkətlərində iş vaxtı qanunsuz olaraq artırılır. Əmək Məcəlləsinə görə işçiləri iş vaxtından artıq işlərə cəlb edən zaman onların razılığı tələb olunur və bu hal işəgötürənin əmri ilə rəsmiləşdirilir. Eyni zamanda iş vaxtından artıq işlər üçün ödəniş daha üstün şərtlərlə həyata keçirilir. Praktikada isə vəziyyət acınacaqlıdır. İşçilərin iş vaxtından artıq işlərə cəlb olunması həm Dövlət Neft Şirkəti strukturlarında, həm də xarici şirkətlərdə geniş tətbiq olunur. İş vaxtından artıq işlərə yol verilərkən adətən heç bir rəsmiləşdirmə işləri aparılmır. Nəticədə iş vaxtından artıq işin yerinə yetirilməsi zamanı istehsalatda baş verən bədbəxt hadisə zamanı işəgötürənlər işçinin özbaşına iş yerində qalaraq əmək fəaliyyəti ilə məşğul olduğunu bildirirlər. İş vaxtından artıq işlərə yol verilərkən işçilərə qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş üstün ödənişə Dövlət Neft Şirkətinin müəssisələrində qismən əməl olunsa da, Xarici neft şirkətləri iş vaxtından artıq işlərə görə ümumiyyətlə ödənişlər etmir, yaxud normal iş vaxtının ödənişini azaldaraq, həmin hissəni artıq işlənmiş vaxt üçün ödəyirlər. Şirkətlərdə qeyri-qanuni olaraq müəyyən olunan hasilat normaları işçiləri iş vaxtından daha artıq işləməyə vadar edir. Belə ki, işçi özünün və ailəsinin minimum tələbatını ödəmək üçün iş vaxtından artıq işləyir və bu zaman ona əmək haqqı konkret gördüyü işin müqabilində ödənilir. Artıq iş saatlarına görə hər hansı bir əlavə ödəniş həyata keçirilmir. Bu sahədə özbaşınalıq o həddə gəlib çatmışdır ki, bir çox şirkətlər, xüsusən də xarici neft şirkətləri iş vaxtından artıq işləməyi əmək müqavilələrinə daxil etmişdir və bu adi bir hal kimi qəbul olunur. İşçilərin iş günü və iş həftəsi dövründə qanunda nəzərdə tutulmuş qaydada istirahət etmək hüquqları kobud surətdə pozulur. 10-12 və bəzi hallarda 15 saat işləyən işçilərə iş vaxtı ərzində fasilə verilmir və növbəti iş gününə qədər istirahət nəzərdə tutulan 12 saatdan az olur. Buraya işçinin işə gedib – gəlməsi üçün itirdiyi vaxtı da (bəzən bir neçə saat) əlavə etsək onda gündəlik istirahət vaxtı 6-8 saat təşkil edir. Bu isə işçilərin istirahət hüququnun pozulması ilə yanaşı əməyin və sağlamlığın mühafizəsi qaydalarının pozulmasına, nəticədə işçilərin sağlamlıqlarını itirməsinə gətirib çıxarır. Ölkə Konstitusiyasında illik ödənişli məzuniyyətlərin 21 gündən az olmaması nəzərdə tutulur. Dövlət Neft Şirkətinə daxil olan

müəssisələrdə məzuniyyətlər qanunvericiliyə uyğun verilsə də, xarici neft şirkətləri məzuniyyətləri yerli qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş qaydada və müddətlərdə deyil, özlərinin mülahizələri əsasında müəyyən olunmuş qaydada müəyyən edirlər.

MƏDƏN SƏNAYESİNDƏ ƏMƏK MÜNASİBƏTLƏRİNİN TƏNZİMLƏNMƏSİ ÜÇÜN DÖVLƏT SİYASƏTİ

Mədən sənayesi iqtisadi həyatın aparıcı sahəsi olmaqla təkcə ölkənin maliyyə resurslarının formalaşmasında deyil, həmçinin ölkədə bütövlükdə əmək münasibətlərinin formalaşmasında da ciddi faktor olaraq qalır.

Bu sferada əmək münasibətlərinin düzgün qurulması ölkənin dinamik inkişafına müsbət təsir edər, düzgün qurulmadıqda isə əksinə **sosial riskləri** artırır və kataklizmlərə gətirib çıxarır.

Bu sferada işçi qüvvəsi həmişə aparıcı rol oynayır. Həm 20-ci əsrin əvvəllərindəki proseslərdə, həm 20-ci əsrin sonundakı Milli azadlıq hərəkatı dövründə neft sənayesindəki işçi qüvvəsi aparıcı mövqeyə malik olmuşdur.

Ölkə iqtisadiyyatının aparıcı sahəsi olmaqla yanaşı, həm də əsas fəal işçi kütləsinin cəmləndiyi mədəni sənayesi, konkret halda isə neft sənayesində əmək münasibətlərinin tənzimlənməsi xüsusi həssas yanaşma tələb etməklə hökumət qarşısında mühüm vəzifələr qoyur. Hazırkı şəraitdə mövcud olan əmək münasibətləri yeni yanaşmalar tələb edir.

Bu yanaşma ilk növbədə Dövlət Neft Şirkəti strukturlarında eyni işləri həyata keçirən işçilər arasında olan əmək haqqı fərqi, Dövlət Neft Şirkəti ilə Xarici Neft şirkətlərində işləyən və eyni işləri həyata keçirən işçilər arasında kəskin əmək haqqı fərqi və xarici neft şirkətlərində çalışan əcnəbi işçilərlə yerli işçilər arasında fərqlərin minimuma endirilməsi istiqamətində özünü göstərməlidir. Bərabər əməyə görə bərabər ödəniş prinsipinin pozulması təkcə əmək hüquqlarının pozulması halı kimi qiymətləndirilməməlidir. Bu fərqlər həmçinin mülki hüquqların, o cümlədən bərabərlik hüququnun pozulması və ayrı-seçkilik halı kimi də qiymətləndirilməlidir. Bu istiqamətdə dövlət siyasətinin köklü dəyişikliklərə ehtiyacı vardır.

Əcnəbi işçilərin əmək haqlarının və əmək şəraitinin yerli işçilərə nisbətən qat-qat yaxşı olması yerli işçilərdə gəlmələrə qarşı nifrət və ksenofobiya təzahürlərini yarada bilər. Bu hal hələ ki, açıq konfliktə gətirib çıxarmamışdır, lakin bu halı gizli və ya aşkarlanmamış konflikt mənbəyi hesab etmək olar¹¹. Belə konfliktləri doğura bilən başlıca səbəblər aşağıdakılar hesab oluna bilər.

- Bərabər əməyə görə bərabər ödəniş prinsipinin kobud surətdə pozulması;
- Öz vətəninə ikinci dərəcəli insana çevrilmək qorxusu;
- Fərqli əmək şəraiti;
- Dil problemi və bununla bağlı narazılıq;
- İşçilərə münasibətdə fərqli yanaşmanın əcnəbilərə qarşı yaratdığı ksenofobiya.
- İşçilərin həmkarlar ittifaqlarında birləşmək hüququnun pozulması və praktik olaraq həmkarlar ittifaqlarında üzvlüyün qadağan olunması.

¹¹ Azərbaycanın sülhyönümlü inkişafı: problemlər və imkanlar: Neft və qaz sənayesi üzrə hesabat. Vətəndaşların Əmək Hüquqlarını Müdafiə Liqasının International Alert təşkilatının sifarişi ilə 2002-ci ildə hazırladığı hesabatdan

Mədən sənayesində əmək münasibətlərinin tənzimləməsində dövlətin siyasəti yalnız qanunvericiliyin dəyişdirilməsi, adminstrativ nəzarətin güclənməsindən ibarət olmamalıdır. Siyasətin əsas istiqamətləri fikrimizcə ilk növbədə aşağıdakı istiqamətlər üzrə olmalıdır.

- Mövcud qanunvericiliyin və sahə üzrə qəbul olunmuş normativ aktların tətbiqi praktikasında olan qüsurların aradan qaldırılması. Bütün istiqamətlər üzrə normaların pozulması halları aradan qaldırılmalıdır. Biz yuxarıda Neft Şirkəti strukturlarında əmək müqavilələrinin bağlandığını, lakin müqavilələr bağlanarkən qanunvericiliyin tələblərinin pozulması hallarının mövcudluğunu qeyd etmişdik. Görülən işin davamlı xarakter daşmasına baxmayaraq əmək müqavilələrinin qanunvericiliyin tələblərinə zidd olaraq müddətli bağlanması kütləvi xarakter daşıyır. Bu problemin aradan qaldırılması üçün hər hansı normada dəyişiklik etməyə heç bir ehtiyac duyulmur. Sadəcə qanunvericilik düzgün tətbiq olunmalıdır. Bunun üçün isə ilk növbədə işəgötürənlərin məsuliyyəti artırılmalıdır.
- Xarici neft şirkətləridə də bir qayda olaraq əmək müqavilələri bağlanılır. Lakin qeyd olunduğu kimi bu müqavilələr də mövcud qanunvericiliyə zidd olaraq bağlanılır. İşçilərlə belə müqavilələrin bağlanmasına baxmayaraq indiyədək hər hansı şirkətə və ya şirkətlərin işəgötürənlərinə qarşı hər hansı sanksiyalar tətbiq olunmamışdır. Halbuki, ölkə qanunvericiliyi tam imkan verir ki, şirkətlərin məsul vəzifəli şəxslərinə sanksiyalar tətbiq olunsun.

Əməyin mühafizəsi, əməyin ödənişi, sosial sığorta və digər sığortaların tətbiqi, iş və istirahət rejimində olan problemlər barədə yuxarıda məlumat verilmişdir və bu hallar problem olaraq göstərilmişdir.

Fikrimizcə dövlətin mədən sənayesində əmək münasibətlərinin sivil münasibətlər sisteminə keçirilməsi üçün ilk növbədə yeritməli olduğu siyasət **sosial partnyorluq** institutunun möhkəmləndirilməsi üçün tədbirlərin həyata keçirilməsi istiqamətinə yönəlməlidir. Sosial partnyorluğun mədən sənayesində tam əsaslarla təşəkkül tapması üçün hakimiyyətin şirkətlərin fəaliyyətinə kobud müdaxiləsinə ehtiyac yoxdur və belə bir cəhdlər heç məqsədəuyğun da deyildir. Lakin hakimiyyət sosial partnyorluğun tam təşəkkül tapması üçün dolaylı təsir imkanlarına malikdir. Bu imkanlar aşağıdakılar hesab oluna bilər:

- Həmkartar ittifaqlarının yaradılması üçün nəzərdə tutulan prosedurların qanunvericilik vasitəsi ilə sadələşdirilməsi və həmkarlar ittifaqlarının qeydiyyat rejiminin asanlaşdırılması;
- Kollektiv müqavilələrin bağlanması üçün kollektiv danışıqların aparılması prosedurunun qanunvericilikdə daha dəqiq şəkildə əks etdirilməsi;
- İş yerlərində birləşmək təşəbbüslərinə mane olanlara qarşı qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş sərt sanksiyaların tətbiqi.

Təəssüflə qeyd olunmalıdır ki, Dövlət bu sahədə qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş normaların pozulmasına olduqca yüksək dözm nümayiş etdirir. Xarici şirkətlərdə həmkarlar ittifaqı təşkilatlarının yaradılmasına istər işçilər tərəfindən, istərsə də sahə həmkarlar ittifaqlarının və həmkarlar ittifaqlarının ümumrespublika orqanlarının göstərdikləri təşəbbüs və cəhdlərin qarşısı olduqca sərt şəkildə alınır. Yuxarıda qeyd olunduğu kimi təşəbbüs göstərən işçilər dərhal təqiblərə məruz qalırlar. Bu halların kifayət qədər olmasına baxmayaraq dövlət qanunvericilikdə nəzərdə tutulan sanksiyalardan heç vaxt istifadə etmir. Bu siyasət isə nəticədə işçi və işəgötürənlər arasında dialoqun yaranmasına ciddi əngəl yaradır. Nəticədə Neft Şirkəti strukturlarında sosial partnyorluq formal xarakter daşıyır. Xarici neft şirkətlərində isə ümumiyyətlə dialoq yoxdur.

Sosial partnyorluq təmin olunmadıqca mədən sənayesində əmək münasibətlərinin sivil qaydalara uyğun tənzimlənməsi problem olaraq qalacaqdır. Dialoqun mövcud olmaması bəzən xaotik çıxışlara, etirazlara gətirib çıxarır.

Sosial partnyorluğun təmin olunması üçün əmək münasibətlərinin tərəfləri qismində çıxış edənlərinin hüquq bərabərliyinin təmin olunmasıdır. Burada əmək münasibətlərinin tərəfi

olaraq hökumətin üzərinə düşən əsas vəzifə qanunvericilik sisteminin yaradılması və təkmilləşdirilməsi, bu normaların düzgün tətbiqi üzərində effektiv nəzarəti təşkil etməkdən ibarətdirsə, münasibətlərin sivil və qanunauyğun qurulması vəzifəsi işəgötürənlərə və əmək kollektivini təmsil edən qurumun-həmkarlar ittifaqının üzərinə düşür. Ölkədə mövcud olan digər sferada olduğu kimi mədən sənayesində də əmək münasibətləri tərəfləri arasında ciddi disbalans mövcuddur. Bir tərəfdə ciddi maliyyə və inzibati resurslara malik olan, qərarların, hətta məhkəmə qərarlarının qəbul olunmasına ciddi təsir edə biləcək qüvvədə olan işəgötürənlər, digər tərəfdə isə təşkilatlanmamış, yaxud «icazə» ilə «təşkilatlanmış», qeyri-mütəşəkkil işçi qüvvəsinin mövcudluğu bu disbalansın əsas göstəricisidir.

Belə bir vəziyyətdə dövlət hansı effektiv siyasət müəyyən etməlidir?

Mövcud siyasət çərçivəsində Mədən sənayesində mövcud olan ənənəvi həmkarlar ittifaqlarına alternativ olan həmkarlar ittifaqlarının yaradılmasına təşəbbüslər əbəsdir. Odur ki, alternativ həmkarlar ittifaqlarının yaradılmasına cəhdlərdənsə mövcud həmkarlar ittifaqı təşkilatlarının işinin təkmilləşdirilməsi, işəgötürənlərin həmkarlar ittifaqı təşkilatları üzərində qanunsuz nəzarətinin qarşısının alınması üçün tədbirlərin görülməsi daha məqsədəuyğun olardı.

Mövcud şəraitdə xarici şirkətlərdə həmkarlar ittifaqlarının yaradılması problemlidir. Çünki həmkarlar ittifaqları aşağıdan yaradılan təşkilatdır. Onun yuxarıların xeyir-duası ilə və onların diktəsi ilə yaradılması yaxşı nəticələr verməyəcəkdir. Hətta bu üsulla həmkarlar ittifaqları yaratmaq üçün təşəbbüslər edilsə belə (bu cür təşəbbüslər olub) bu təşəbbüslər şirkətlər tərəfindən qəbul olunmayacaqdır.

Fikrimizcə ilk növbədə əmək münasibətlərinin tərəfləri arasında mövcud olan disbalansın aradan qaldırılması üçün qanunvericilikdə müəyyən təminatlar nəzərdə tutulmalıdır. Bu təminatlar ilk növbədə həmkarlar ittifaqlarının fəaliyyəti üçün əlavə imkanların yaradılması üçün işəgötürən üzərində konkret vəzifələrin qoyulması, həmkarlar ittifaqları yaratmağa və ya mövcud həmkarlar ittifaqlarının fəaliyyətinə mane olmağa görə nisbətən sərt cinayət və maddi məsuliyyətin nəzərdə tutulması, kollektiv danışıqlar aparılması və kollektiv müqavilələr bağlanması üçün proseduraların məcburiliyinə dair qanunvericiliyə əlavələrin edilməsi və bu qaydaların pozulmasına görə daha sərt məsuliyyətin nəzərdə tutulmasından ibarət olmalıdır.

Mədən sənayesində həm milli şirkətlərin, həm də xarici şirkətlərin əmək münasibətləri ilə bağlı fəaliyyəti üzərində dövlət nəzarəti təmin olunmalıdır.

Administrativ təsir vasitələrindən əlavə şirkətlərin məhkəmələrə təzyiq imkanlarının aradan qaldırılması üçün praktiki işlərin həyata keçirilməsi də vacib şərtlərdəndir.

İşçilər və onların nümayəndəli orqanları arasında maaarifləndirmə işlərinin həyata keçirilməsi üçün xüsusi tədbirlərin həyata keçirilməsi də olduqca aktualdır.

Əks halda, dövlətin mövcud vəziyyətin dəyişdirilməsinə cəhd etməməsi ümumi vəziyyətin ağırlaşmasına gətirib çıxaracaqdır. Artıq bütün hesabatlarda və monitorinqlərdə Azərbaycanda fəaliyyət göstərən neft şirkətlərində işçilərin, xüsusən də yerli işçilərin sosial və mülki hüquqlarının kobud pozulması halları yer almaqdadır.

NƏTİCƏ VƏ TÖVSIYYƏLƏR

Nəticələr

Mədən sənayesində əmək münasibətlərində mövcud olan problemlər bütövlükdə işçi hüquqlarının pozulması ilə yanaşı, ölkə iqtisadiyyatının bu mühüm sektorunda gərginliyin və «sosial risklərin» risklərin artmasına gətirir. Əmək Münasibətlərində sosial partnyorluq prinsiplərinin ciddi şəkildə pozulması, işçilərin ədələtli və əlverişli əmək şəraitində işləmək hüquqlarına etinasızlıq aşağıdakı mənfi nəticələrdə özünü göstərir:

- Əmək müqavilələrinin düzgün bağlanmaması və ya heç bağlanmamasıda;
- Əməyin ədalətli ödənişinin olmamasında;
- İş rejiminin pozulması və işçilərin iş vaxtından artıq işlədilməsində;
- İstirahət və məzuniyyət hüququnun pozulmasında;
- Əməyin mühafizəsi normalarının pozulması və bununla da işçilərin sağlamlığına mənfi təsirlərdə;
- İşçilərin qanunsuz olaraq ixtisara salınmasında;
- Qanunu pozmaqla əmək müqaviləsinə xitam verilməsində;
- Əmək haqlarının və digər ödəmələrin vaxtında verilməməsində;
- Müəssisə daxilində fərdi və kollektiv əmək mübahisələrinin həlli üçün nəzərdə tutulan təsisatların və prosedurların olmamasında;
- Bərabər əməyə görə fərqli əmək haqqı ödənişində;
- İşçilərin yaşayış, qida və xüsusi geyimlərlə təchizatında olan kəskin fərqlərdə

Özünü daha qabarıq şəkildə göstərir.

Təvsiyələr

Əmək Münasibətinin tərəfləri aşağıda göstərilən zəruri tədbirləri həyata keçirməlidirlər:

- Hökumət mədən sənayesində əmək münasibətlərinin mövcud durumunu qiymətləndirmək üçün həmkarlar ittifaqları ilə birgə monitorinqlər həyata keçirməli, nəticələrə uyğun olaraq strategiya müəyyənləşdirməlidirlər. Strategiya, həm normaların təkmilləşdirilməsi, həm onların tətbiqində olan qüsurların aradan qaldırılması, həm də sosial partnyorluğun effektiv şəkildə tətbiqinə nail olunması istiqamətində prioritetləri özündə ehtiva etməlidir.
- İşgötürənlər əmək münasibətlərində mövcud problemlərin həlli üçün dialoq metoduna üstünlük verməli, işçilərin sosial problemlərinin həlli üçün tədbirlər həyata keçirməlidirlər. İcbari sığorta ststeminin tətbiqi genişlənməlidir.
- İşçilər üçün ədalətli və əlverişli əmək şəraitin yaradılması, əməyin və sağlamlığın mühafizəsinə dair standartlara əməl olunmalıdır.

Transmilli şirkətlər:

- Yerli işçilərə münasibətdə siyasət təmamilə yeniləşməli, işçilərin əmək hüquqlarına hörmətlə yanaşılmalıdır;
- Həmkarlar ittifaqlarının yaranmasının qarşısı alınmamalı, işçilərin həmkarlar ittifaqlarında birləşmələrinə maneələr aradan qaldırılmalıdır;
- Azərbaycan xalqının adət ənənələrinə hörmətlə yanaşılmalı, onların işçiləri olan yerli adamların heysiyyətinə və mənliyinə toxunan hərəkətlərə yol verilməməlidir;

SON QEYDLƏR

1. Əmək Məcəlləsində kollektiv müqavilə təsisatına çox böyük yer verilməsinə baxmayaraq praktikada ciddi qüsurlar vardır. Bu ilk növbədə Kollektiv danışıqların aparılması, kollektiv müqavilə və sazişlərin bağlanması və onun icrasına nəzarətin həyata keçirilməsi üçün nəzərdə tutulan qayda və mexanizmlərin mükəmməl olmaması ilə bağlıdır. Dövlət Neft Şirkətinə daxil olan müəssisələrdə kollektiv müqavilələr bağlanarkən yuxarıda qeyd olunan prinsiplər pozulur və müqavilələr formal xarakter daşıyır. Əslində bu müqavilədən çox işəgötürənin birtərəfli qaydada müəyyən etdiyi müddələrin digər tərəfin təstiq etdiyi formal sənəddir. Halbuki Kollektiv müqavilələr əksəriyyət ölkələrdə əmək hüququnun mənbələrindən biri kimi çıxış edir. (mənbə: Azərbaycan Respublikasında Əmək Hüquqlarının təmin olunma vəziyyətinin monitorinqi: Qanunvericilik və praktika. Monitorinq hesabatından. Vətəndaşların Əmək Hüquqlarını Müdafiə Liqası. Bakı, 2007 və Шаповал Елена Алексеевна. Источники Российского трудового права)

2. Xarici Neft Şirkətlərində əmək hüquqlarının təmin olunma vəziyyəti ilə bağlı Milli Elmlər Akademiyasının İnsan Hüquqları İnstitutunun mütəxəssisləri də 2006-cı ildə tədqiqatlar apararaq aşağıdakı hallar üzrə pozuntuları üzə çıxarmışdır. Bu hallar aşağıdakılar olmuşdur:

Xarici şirkətlərdə əmək müqavilələri bağlanarkən işçilərin hüquqlarının pozulması

İşçilərin əmək funksiyalarına dair tələblərin pozulması

Əmək Haqqı üzrə pozuntular

Məzuniyyətlə bağlı pozuntular

İşçilərin sosial sığorta hüquqlarının pozulması

Əməyin Mühafizəsi qaydalarının pozulması

Əmək müqaviləsinin bağlanması və ona xitam verilməsi şərtləri üzrə pozuntular

Müqavilə müddətlərinin pozulması

İş vaxtı və istirahət vaxtına dair şərtlərin pozulması

İşçilərin həmkarlar ittifaqlarında birləşmək hüququnun pozulması

Qadınların əmək hüquqlarının pozulması

(Daha geniş məlumat üçün bax: Milli Elmlər Akademiyasının İnsan Hüquqları İnstitutunun Beynəlxalq Elmi Şurasının Ekspert Komissiyasının 28 aprel 2006-cı il tarixli rəsmi məlumatı)

ƏDƏBİYYAT

1. Azərbaycan Respublikası Konstitusiyası «Qanun» nəşriyyatı, Bakı, 2006

2. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi «Qanun» nəşriyyatı, Bakı, 2006

3. Пересмотренная Европейская Социальная Хартия. Страсбург, 1999

4. Azərbaycan Respublikasında Əmək Hüquqlarının təmin olunma vəziyyətinin monitorinqi: Qanunvericilik və praktika. Monitorinq hesabatı. Vətəndaşların Əmək Hüquqlarını Müdafiə Liqası. Bakı, 2007

5. Azərbaycanın sülhyönümlü inkişafı: problemlər və imkanlar: Neft və qaz sənayesi üzrə hesabat. Vətəndaşların Əmək Hüquqlarını Müdafiə Liqasının International Alert təşkilatının sifarişi ilə 2002-ci ildə hazırlanıb.

6. Bp Azərbaycan şirkətinin 2003-cü il üçün Davamlı İnkişaf haqqında hesabatı

7. Шаповал Елена Алексеевна. Источники Российского трудового права

8. Sahib Məmmədov «Kollektiv Müqavilələri necə bağlamalı» Bakı-2000

ƏLAVƏLƏR

A. Azərbaycan Respublikasının əmək qanunvericiliyi sisteminə daxil olan normativ hüquqi aktlar aşağıdakılardan ibarətdir:

- Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsindən;
- Azərbaycan Respublikasının müvafiq qanunlarından;
- Müvafiq icra hakimiyyəti orqanlarının səlahiyyəti çərçivəsində qəbul etdiyi normativ hüquqi aktlardan;
- Əmək, sosial-iqtisadi məsələlərlə əlaqədar Azərbaycan Respublikasının bağladığı və ya tərəfdar çıxdığı beynəlxalq müqavilələrdən ibarətdir.

B. Azərbaycanın tərəfdar çıxdığı əsas BƏT Konvensiyaları içərisində aşağıda göstərilən iki konvensiyaya dair qısa icmal verilib. Mədən sənayesində, xüsusən də xarici neft şirkətlərində bu Konvensiyaların tələbləri kobud surətdə pozulur.

Assosasiya Azadlığı və Təşkilatlanma Hüququnun Müdafiəsi haqqında Konvensiya.

Sayca 87-ci olan bu konvensiya 1948-ci ilin iyulun 9-da Beynəlxalq Əmək Təşkilatının otuz birinci Baş Konfransında qəbul olunmuşdur. Azərbaycan Respublikası tərəfindən 03.07.1993-cü il tarixində ratifikasiya olunmuşdur. Bu konvensiya işçilərin və işəgötürənlərin əvvəlcədən xəbərdar etmədən, öz arzularına uyğun təşkilat yaratmaq və ona daxil olmaq hüququnu müəyyən edir. Konvensiyada bu hüquqların və azadlıqların dövlət orqanlarının müdaxiləsi olmadan həyata keçməsi üçün bir sıra təminatlar nəzərdə tutur.

Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 58-ci maddəsinə əsasən «*Hər kəsin başqaları ilə birləşmək hüququ vardır*» və «*Hər kəs istənilən birlik, o cümlədən siyasi partiya, həmkarlar ittifaqı və digər ictimai birlik yaratmaq və ya mövcud birliyə daxil olmaq hüququna malikdir.*

Bütün birliklərin sərbəst fəaliyyətinə təminat verilir». Həmin maddənin digər bəndinə əsasən «*Heç kəs hər hansı birliyə daxil olmağa və ya onun üzvlüyündə qalmağa məcbur edilə bilməz*».

Təşkilatlanma və Kollektiv Müqavilələr Bağlamaq Hüququ haqqında Konvensiya.

Bu konvensiya 1949-cu ilin iyul ayının 1-də Beynəlxalq Əmək Təşkilatının Baş Konfransının 32-ci sessiyasında qəbul olunmuşdur (№98). Azərbaycan Respublikası tərəfindən 03.07. 1993-cü il tarixində ratifikasiya olunmuşdur. Bu konvensiya həmkarlar ittifaqlarını istənilən ayrı-seçkilik hallarından, işçilərin və işəgötürənlərin təşkilatlarını bir birinin işlərinə hər hansı formada müdaxilə etməkdən müdafiə edir. Konvensiya kollektiv danışıqların aparılmasını təşviq edir.

C. Əmək münasibətlərinin tərəflərinin birinin təmsilçisi qismində çıxış etməli olan işəgötürənlərin asosasiyaları haqqında sənəddə məlumatlar verilməmişdir. Səbəb odur ki, mədən sənayesində ümumiyyətlə işəgötürənlərin hər hansı ictimai qurumu yoxdur.