QANUN № 06 (380), 2026, s. 124-131

Kərimova Sona Aqşin qızı,
Bakı Dövlət Universitetinin Hüquq fakültəsinin qiyabi doktorantı
E-mail: sonakarimova.00@gmail.com

UOT 349.2:342.724
DOI: https://doi.org/10.30546/2218-9130.060.2026.0161

ƏMƏK MÜNASİBƏTLƏRİNDƏ AYRI-SEÇKİLİK VƏ ONUN HÜQUQİ TƏNZİMLƏNMƏSİ

Açar sözlər: *əmək münasibətləri, işəgötürən, işçi, ayrı-seçkilik, əmək hüququ, ayrı-seçkiliyin növləri.*

Ключевые слова: *трудовые отношения, работодатель, работник, дискриминация, трудовое право, формы дискриминации.*

Keywords: *labor relations, employer, employee, discrimination, labor law, forms of discrimination.*

Giriş

Müasir dünyada hər bir dövlət beynəlxalq hüququn əsas prinsiplərindən biri olan insan və vətəndaş hüquq və azadlıqlarının prioritetini tanıyır. Bu prinsipin həyata keçirilməsi məqsədilə beynəlxalq müqavilələr qəbul edilir və müvafiq proqramlar hazırlanır. Humanizasiya prosesinin dərinləşməsi ilə həm inkişaf etmiş, həm də inkişaf etməkdə olan dövlətlər insan ləyaqətinin hər hansı formada, o cümlədən ayrı-seçkilik yolu ilə pozulmasını qəti şəkildə yolverilməz hesab edir və bunu hüquqi səviyyədə inkar edirlər. Bu fundamental prinsip həm universal, həm də sektoral xarakterli beynəlxalq hüquqi sənədlərdə müəyyən olunmuşdur. Universal sənədlərin sırasına 10 dekabr 1948-ci il tarixli Ümumdünya İnsan Hüquqları Bəyannaməsi, 1966-cı il tarixli Mülki və Siyasi Hüquqlar haqqında Beynəlxalq Pakt, 1966-cı il tarixli İqtisadi, Sosial və Mədəni Hüquqlar haqqında Beynəlxalq Pakt, habelə 26 iyun 1945-ci il tarixli Birləşmiş Millətlər Təşkilatının Nizamnaməsi daxildir. Sektoral xarakterli beynəlxalq hüquqi sənədlərə isə, xüsusilə, Beynəlxalq Əmək Təşkilatının (BƏT) 15 iyun 1958-ci il tarixli 111 saylı "Əmək və məşğulluq sahəsində ayrı-seçkilik haqqında" Konvensiya, 18 iyun 1998-ci ildə qəbul etdiyi "Əmək sahəsində təməl prinsiplər və hüquqlar və onların reallaşdırılması mexanizmi haqqında" Bəyannamə və digər normativ sənədlər aid edilir. Bununla belə, beynəlxalq tənzimləmə regional və milli hüquq sistemlərinə əhəmiyyətli təsir göstərir. Dövlətlər müvafiq sahədə milli qanunvericiliyi formalaşdırarkən və təkmilləşdirərkən mövcud beynəlxalq hüquq normalarını və öhdəliklərini əsas istinad mənbəyi kimi qəbul edirlər. Azərbaycan Respublikası da həmin dövlətlərin sırasındadır. Belə ki, Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyasının 12-ci maddəsinə əsasən insan və vətəndaş hüquqlarının və azadlıqlarının, Azərbaycan Respublikasının vətəndaşlarına layiqli həyat səviyyəsinin təmin edilməsi dövlətin ali məqsədidir [3]. Bu isə əmək münasibətləri də daxil olmaqla, müxtəlif hüquq sahələri ilə tənzimlənən münasibətlərə şamil olunur. Azərbaycan qanunvericiliyində əmək münasibətlərində ayrı-seçkiliyə yol verilməməsi ilə bağlı normalar da nəzərdə tutulur. Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyasının 25-ci maddəsinin 3-cü hissəsində dövlətin irqindən, etnik

mənsubiyyətindən, dinindən, dilindən, cinsindən, mənşəyindən, əmlak vəziyyətindən, qulluq mövqeyindən, əqidəsindən, siyasi partiyalara, həmkarlar ittifaqlarına və digər ictimai birliklərə mənsubiyyətindən asılı olmayaraq, hər kəsin hüquq və azadlıqlarının bərabərliyinə təminat verdiyi və insan və vətəndaş hüquq və azadlıqlarını irq, etnik, din, dil, cins, mənşə, əqidə, siyasi və sosial mənsubiyyətə görə məhdudlaşdırmağın qadağan edildiyi qeyd olunmuşdur [3]. Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyasının 35-ci maddəsinin 6-cı hissəsində hər kəsin təhlükəsiz və sağlam şəraitdə işləmək, heç bir ayrı-seçkilik qoyulmadan öz işinə görə dövlətin müəyyənləşdirdiyi minimum əmək haqqı miqdarından az olmayan haqq almaq hüququna malik olduğu təsbit edilmişdir [3]. Təhlil göstərir ki, sözügedən prinsip Azərbaycan Respublikasının qanunvericiliyində öz normativ ifadəsini tapmışdır. Qeyd etmək lazımdır ki, insan və vətəndaş hüquq və azadlıqlarının prioriteti prinsipi yalnız Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyasında deyil, həm də bir çox sahə üzrə tənzimləyici hüquqi aktlarda da əks olunmuşdur. Əmək qanunvericiliyi kontekstində işləmək hüququ və layiqli həyat səviyyəsini təmin edən ədalətli əmək haqqı almaq hüququ kimi fundamental insan hüquqları xüsusi əhəmiyyət kəsb edir. Bu hüquqların təmin olunması əmək münasibətlərində ayrı-seçkiliyin qarşısının alınması və sosial ədalətin bərqərar edilməsi baxımından əsas şərtlərdən biridir. Bununla belə, praktikada müxtəlif əsaslara görə ayrı-seçkilik hallarına rast gəlinir. Əmək münasibətlərində ayrı-seçkilik əsasən cins, yaş, hamiləlik və digər amillər üzrə müşahidə olunur. Qeyd olunmalıdır ki, Azərbaycan Respublikasının əmək qanunvericiliyində yalnız əmək hüquqlarının həyata keçirilməsində bərabərlik prinsipi, ayrı-seçkiliyin yolverilməzliyi və onun qarşısının alınması zərurəti göstərilir. Belə ki, Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinin 16-cı maddəsi ilə əmək münasibətlərində işçilər arasında müxtəlif səbəblərə (vətəndaşlıq, cins, irq, din, ailə vəziyyəti, həmçinin işçinin işgüzar keyfiyyətləri, peşəkarlıq səriştəsi, əməyinin nəticələri ilə bağlı olmayan digər amillərə və sair) görə hər hansı əsassız ayrı-seçkilik qəti şəkildə qadağan edilir. Eyni zamanda, həmin maddədə müəyyən sosial qruplar (məsələn, qadınlar, əlilliyi olan şəxslər, yetkinlik yaşına çatmayanlar və s.) üçün əlavə təminatların və güzəştlərin müəyyən edilməsinin ayrı-seçkilik sayılmadığı da göstərilir. Bu isə hüquqda "müsbət ayrı-seçkilik" (pozitiv diskriminasiya) kimi qəbul edilir və sosial ədalətin təminə xidmət edir. Ayrı-seçkiliyə yol verən işəgötürən və ya digər şəxslərin qanunvericiliyə uyğun məsuliyyət daşıdıqları, eləcə də ayrı-seçkiliyə məruz qalan şəxsin pozulmuş hüquqlarının bərpası üçün məhkəməyə müraciət edə biləcəyi də sözügedən maddədə nəzərdə tutulmuşdur [2]. Göründüyü kimi, milli qanunvericilikdə əmək münasibətlərində ayrı-seçkilik anlayışı geniş və sistemli şəkildə qeyd edilmir, eləcə də ayrı-seçkiliyin bütün formalarını (xüsusilə dolayı ayrı-seçkiliyi) əhatə edən ətraflı hüquqi mexanizmlər və dəqiq meyarlar göstərilmir.

Əmək münasibətlərində ayrı-seçkiliyin milli hüquqi tənzimlənməsi

Əmək münasibətləri işəgötürənlə işçi arasında fərdi qaydada bağlanan və tərəflərin hüquq və vəzifələrini, eləcə də əmək münasibətlərinin əsas şərtlərini müəyyən edən yazılı əmək müqaviləsi əsasında yaranır. Bu münasibətlər tərəflərə, xüsusilə də əmək müqaviləsi azadlığı çərçivəsində müəyyən sərbəstlik verir. Lakin işəgötürənlər bu azadlıqdan istifadə edərək namizədlər üçün işin mahiyyəti və peşə vəzifələri ilə birbaşa əlaqəli olmayan, əmək bazarında ayrı-seçkilik xarakterli məhdudiyyətlərin formalaşmasına səbəb olan müxtəlif seçim meyarları və tələblər müəyyən edə bilirlər. Məsələn, işəgötürən işçi üçün müəyyən bir yaş meyarı və ya ayrı-seçkiliyin ən çox yayılmış forması olan geyim qaydaları müəyyən edir.

Lakin nəzərə alınmalıdır ki, Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinin 222-ci maddəsinin 4-cü hissəsinə əsasən yalnız əmək şəraiti zərərli və təhlükəli olan istehsalatlarda, həmçinin xüsusi temperatur şəraitində aparılan və ya çirklənmə ilə bağlı işlərdə çalışan işçilərə müəyyən edilmiş normalara uyğun olaraq müvafiq pulsuz xüsusi geyim, xüsusi ayaqqabı və digər fərdi mühafizə vasitələri, yuyucu və dezinfeksiyaedici maddələr verilir [2]. Qanunvericilikdə nəzərdə tutulan sahələr istisna olmaqla, digər sahələrdə çalışan işçilərə öz zövq və istəklərinə uyğun olaraq xarici görkəmlərini seçmək azadlığı verilir. Bununla belə, işəgötürənlər tərəfindən daxili intizam qaydaları ilə bu azadlıq əsassız olaraq məhdudlaşdırıla bilir. Bu isə işçilərin işəgötürən tərəfindən xarici görünüşlərinə görə ayrı-seçkiliyə məruz qalmasına səbəb olur. Bundan əlavə, hamilə işçilər və azyaşlı uşaqları olan şəxslər də bəzi hallarda ayrı-seçkiliyə məruz qala bilirlər. İşəgötürənlər belə halları bəzən iqtisadi səmərəlilik və müəssisənin mənfəət maraqları ilə əsaslandırmağa çalışırlar. Lakin kommersiya hüquqi şəxslərinin fəaliyyətinin əsas məqsədi mənfəət əldə etmək olsa da, bu hal əmək qanunvericiliyində təsbit olunmuş bərabərlik və ayrı-seçkiliyin qadağan edilməsi prinsiplərini məhdudlaşdıra bilməz. Belə ki, Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinin 79-cu və 240-cı maddələrinə əsasən hamilə qadınlarla və üç yaşınadək uşağı olan işçilərlə əmək müqaviləsinə xitam verilməsi, eləcə də bu statusa görə əmək müqaviləsinin bağlanmasından imtina edilməsi qadağandır [2]. Bu hüquqi təminatlar əmək münasibətlərində sosial müdafiənin gücləndirilməsinə xidmət edir. Eyni zamanda, azyaşlı uşaqları olan işçilərin uşağa qulluqla bağlı qanunvericiliklə nəzərdə tutulmuş məzuniyyət və ya işdən müvəqqəti ayrılma hüquqlarından istifadə etmələri işəgötürən üçün müəyyən təşkilati və maliyyə çətinlikləri yarada bilər. Bununla belə, işəgötürənlərin işə qəbul və ya işdən azad etmə qərarlarını formal olaraq digər əsaslarla əsaslandırdığı hallarda, faktiki olaraq ayrı-seçkiliyin sübut olunması hüquqi baxımdan çətinlik yarada bilər. Əgər bu cür davranışlar sistematik xarakter alaraq işçinin əmək hüquqlarının məhdudlaşdırılmasına, onun iş mühitindən təcrid olunmasına və ya psixoloji təzyiqə məruz qalmasına səbəb olarsa, bu hallar hüquq ədəbiyyatında mobbinq kimi xarakterizə olunan davranış formaları ilə oxşarlıq təşkil edə bilər. Lakin hər bir belə vəziyyət fərdi qaydada sübutların və faktların hüquqi təhlili əsasında müəyyən edilir.

Birbaşa ayrı-seçkilik

Həm ədəbiyyatda, həm də təcrübədə əmək qanunvericiliyində bir neçə növ ayrı-seçkilik mövcuddur. Ayrı-seçkiliyin növlərindən biri birbaşa ayrı-seçkilikdir. Birbaşa ayrı-seçkilik hüquqi tənzimləmələr, inzibati tədbirlər və ya müqavilə şərtləri müəyyən şəxslərə və ya qruplara onların bəzi xüsusiyyətlərinə görə (məsələn, dil, din, etnik mənşə, cinsi oriyentasiya, əlillik, yaş və s.) açıq şəkildə əlverişsiz, bərabərsiz və ya mənfi hüquqi rejim tətbiq edilməsinə səbəb olduğu zaman baş verir [6, s. 737]. Birbaşa ayrı-seçkilik növünü müəyyən etmək üçün iki əsas element nəzərə alınır. Birincisi, müqayisə meyarıdır. Bu zaman eyni və ya oxşar vəziyyətdə olan şəxslər arasında fərqli rəftarın olub-olmadığı araşdırılır. Bu, ayrı-seçkiliyin mövcudluğunu müəyyən etmək üçün əsas addımdır. İkincisi isə fərqli rəftarın əsaslandırılıb-əsaslandırılmadığının qiymətləndirilməsidir. Əgər belə bir fərq mövcuddursa, onun qanuni məqsədə xidmət edib-etmədiyi yoxlanılır. Bu məqsəd obyektiv və ağlabatan olmalı, eyni zamanda istifadə edilən vasitələrlə əldə olunmaq istənilən məqsəd arasında mütənasiblik əlaqəsi olmalıdır [5, s. 14]. Yalnız bu şərtlər ödənildikdə fərqli rəftar ayrı-seçkilik kimi qiymətləndirilməyə bilər.

Birbaşa ayrı-seçkiliyə dair məhkəmə təcrübəsi

Birbaşa ayrı-seçkiliyin bariz və klassik nümunələrindən biri James v Eastleigh Borough

Council işidir. Bu işdə yerli hakimiyyət orqanları dövlət pensiya yaşına çatmış şəxslər üçün üzgüçülük hovuzuna pulsuz giriş imkanı yaratmışdır. Lakin həmin dövrdə qüvvədə olan qaydalara əsasən qadınlar dövlət pensiyasına kişilərdən daha tez (60 yaşında), kişilər isə daha gec (65 yaşında) hüquq qazanırdılar. Nəticədə, 61 yaşlı kişi hovuzdan istifadə etmək üçün ödəniş etməli olduğu halda, eyni yaşda olan qadın pulsuz daxil ola bilirdi. Bu fərqli yanaşma zahirdə pensiya yaşına əsaslansa da, mahiyyət etibarilə cins amili ilə birbaşa bağlı idi. House of Lords bu məsələni qiymətləndirərkən "but for" (yəni "əgər belə olmasaydı") testini tətbiq etmişdir. Bu testə əsasən sual belə qoyulur: əgər iddiaçı əks cinsdən olsaydı, ona fərqli münasibət göstəriləcəkdimi? Məhkəmə müəyyən etdi ki, əgər həmin 61 yaşlı şəxs qadın olsaydı, o, ödəniş etmədən hovuzdan istifadə edə bilərdi. Deməli, onun daha əlverişsiz vəziyyətə düşməsi birbaşa cinsi ilə bağlı idi. Bu səbəbdən məhkəmə qərara aldı ki, sözügedən yanaşma Birləşmiş Krallığın 1975-ci ildə qəbul edilmiş Cinsi ayrı-seçkilik haqqında aktı (Sex Discrimination Act 1975) çərçivəsində birbaşa ayrı-seçkilik təşkil edir [9]. Qərarın mühüm cəhətlərindən biri də odur ki, məhkəmə işəgötürənin və ya dövlət orqanının niyyətinin əhəmiyyətli olmadığını vurğulamışdır. Yəni siyasətin məqsədi ayrı-seçkilik yaratmaq olmasa belə, nəticə etibarilə bir şəxs yalnız xüsusiyyətinə görə daha əlverişsiz vəziyyətə salınırsa, bu, birbaşa ayrı-seçkilik kimi qiymətləndirilir.

Dolayı ayrı-seçkilik

Dolayı ayrı-seçkilik, hər kəsə bərabər şəkildə tətbiq edilən və zahirən neytral görünən bir norma və ya təcrübənin nəticələrinin digərləri ilə müqayisədə müəyyən bir qrupa mənsub olan fərdlərə mənfi təsir göstərdiyi və bu mənfi nəticənin əsaslı bir səbəblə izah edilə bilmədiyi hallara aiddir [7, s. 23]. Məsələn, iş elanında işin təbiəti ilə əlaqəsi olmayan fiziki xüsusiyyətlərə həddindən artıq vurğu edilirsə, bu yanaşma işəgötürənin və ya menecerin niyyətindən asılı olmayaraq, nəticələri baxımından dolayı yaş ayrı-seçkiliyi kimi qiymətləndirilə bilər [7, s. 23]. Dolayı ayrı-seçkiliyin üç əsas elementi var. Birincisi, zahirən neytral görünən bir təcrübənin, tədbirin və ya qaydanın mövcudluğudur. İkincisi, mənfi nəticələri olan və ya olma ehtimalı olan belə bir təcrübənin, tədbirin və ya qaydanın mövcudluğudur. Üçüncüsü, bu vəziyyəti qanuniləşdirə biləcək əsaslı bir səbəbin mövcudluğunun qiymətləndirilməsidir [5, s. 15]. Dolayı ayrı-seçkiliyi sübut etmək birbaşa ayrı-seçkilikdən daha çətin ola bilər.

Dolayı ayrı-seçkiliyə dair məhkəmə təcrübəsi

Dolayı ayrı-seçkiliklə bağlı müzakirələrdə tez-tez istinad olunan işlərdən biri Griggs v. Duke Power Co. işidir. Belə ki, işin faktlarına əsasən işəgötürən namizədlərdən orta məktəb diplomuna malik olmalarını və müəyyən vəzifələr üçün standartlaşdırılmış testlərdən keçərək müəyyən bal toplamağı tələb edirdi. İlk baxışda bu tələblər neytral və hər kəsə eyni şəkildə tətbiq olunan qaydalar kimi görünürdü. Lakin praktikada bu şərtlər afroamerikalı namizədlərin işə qəbul olunma imkanlarını qeyri-mütənasib şəkildə məhdudlaşdırırdı və vəzifənin real tələbləri ilə birbaşa əlaqəli deyildi. Amerika Birləşmiş Ştatlarının Ali Məhkəməsi qərara aldı ki, zahirən neytral görünən, lakin nəticə etibarilə müəyyən irqi qruplara ciddi mənfi təsir göstərən məşğulluq praktikalarının işin mahiyyəti ilə birbaşa əlaqəli olduğunu və "business necessity" (biznes zərurəti) təşkil etdiyini sübut edə bilməzsə, bu 1964-cü il Mülki Hüquqlar Qanununun (Civil Rights Act of 1964 Title VII) pozulması sayılır. Bu qərar hüquq sahəsində ayrı-seçkiliyin yalnız açıq və birbaşa formada deyil, həm də neytral görünən qaydaların faktiki nəticələri vasitəsilə də ortaya çıxa bildiyi fikrini formalaşdırdı [8].

Müsbət ayrı-seçkilik

Müsbət ayrı-seçkilik, cəmiyyətdə müəyyən sahələrdə kifayət qədər təmsil olunmayan və ya tarixən sosial cəhətdən həssas qruplar üçün

bərabər imkanların təmin edilməsinə yönəlmiş xüsusi siyasət və proqramları ifadə edir. Bu yanaşma əsasən təhsil, səhiyyə, məşğulluq və sosial rifah kimi sahələrdə tətbiq olunur. Klassik ayrı-seçkilik konsepsiyasından fərqli olaraq, müsbət ayrı-seçkilik müəyyən bir qrupun xeyrinə ayrı-seçkiliyi əhatə edir. Ayrı-seçkiliyi əsaslandıran element onun məqsədidir. Müsbət ayrı-seçkilik siyasətində və təcrübələrində məqsəd ayrı-seçkiliyin xeyrinə törədildiyi qrupun keçmişdə məruz qaldığı ədalətsiz ayrı-seçkilik davranışlarından irəli gələn bərabərsizlikləri aradan qaldırmaqdır. Buna görə də, burada əsas məqsəd zərərin baş verməzdən əvvəl qarşısını almaqdır [6, s. 742].

Milli qanunvericiliyin təkmilləşdirilməsi zərurəti

Əsrlər boyu dünyanın hər bir ölkəsində "ayrı-seçkilik" anlayışı mövcud olub və şübhəsiz ki, mövcud olmağa davam edəcək. Bəşəriyyət üçün dağıdıcı xarakter daşıyan bu anlayış ictimai həyatın istənilən sahəsində – siyasi, iqtisadi, sosial və sair baş verə bilər. Şübhəsiz ki, Azərbaycanda əmək hüququnun ən aktual problemlərindən biri əmək sahəsindəki ayrı-seçkilikdir. Əmək sahəsində ayrı-seçkiliyin qadağan edilməsi prinsipi Beynəlxalq Əmək Təşkilatının (BƏT) 15 iyun 1958-ci il tarixli 111 saylı "Əmək və məşğulluq sahəsində ayrı-seçkilik haqqında Konvensiya"da təsbit edilmişdir. Həmin Konvensiya ölkəmizdə 12 may 1992-ci ildə təsdiq edilmişdir. Sözügedən Konvensiyanın 1-ci maddəsinin 1-ci hissəsinin "a" yarımbəndində ayrı-seçkilik anlayışı verilmişdir. Beynəlxalq hüquqda ayrı-seçkilik, irq, rəng, cins, din, siyasi baxış, milli və ya sosial mənşə kimi əsaslara dayanaraq məşğulluq və ya peşə sahəsində imkan və rəftar bərabərliyini aradan qaldıran və ya məhdudlaşdıran hər hansı fərqləndirmə, istisna etmə və ya üstünlük verilmə kimi müəyyən edilir [4]. Həmin maddənin 2-ci bəndinə görə isə müəyyən bir işin xüsusiyyətlərindən irəli gələn tələblərə əsaslanan fərqləndirmə, istisna etmə və ya üstünlük verilmə ayrı-seçkilik hesab olunmur [4]. Milli qanunvericilikdə ayrı-seçkiliyin yol verilməzliyi prinsipi Konstitusiya ilə yanaşı, Azərbaycan Respublikasının Cinayət, Əmək məcəllələrində və digər qanunvericilik aktlarında da əks olunmuşdur. Qeyd edilməlidir ki, şəxsin siyasi, irqi, milli, etnik, mədəni, dini, cinsi və ya beynəlxalq hüquq normaları ilə qadağan edilmiş digər əsaslara görə hüquq və qanuni mənafelərinə zərər vurmağa görə Azərbaycan Respublikası Cinayət Məcəlləsinin 109-cu (təqib), 111-ci (irqi ayrı-seçkilik (aparteid), 154-cü (bərabərlik hüququnu pozma), 283-cü (milli, irqi, sosial və ya dini nifrət və düşmənçiliyin salınması) maddələrində məsuliyyət nəzərdə tutulur [1]. Lakin bu cür tənzimləmələr qeyri-kafidir, Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə əmək münasibətlərində ayrı-seçkiliyə həsr olunmuş, bir neçə maddədən ibarət ayrıca bir fəsil daxil etmək məqsədəuyğun olardı. Məsələn, Məcəllədə "ayrı-seçkilik" anlayışının tərifi, hamilə qadınlar, əlilliyi olan şəxslər və digər həssas sosial qruplar üçün xüsusi müddəalar ola bilər və həmçinin bu fakt məhkəmə prosesində aşkar edildikdə işəgötürənin məsuliyyəti göstərilə bilər. Qeyd olunan məlumatların Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsində əks olunması işəgötürənlər və işçilər arasındakı münasibətlərin tənzimlənməsinə kömək edəcək, əmək münasibətlərində ayrı-seçkilik hallarını azaldacaq, ayrı-seçkiliyin ölkəmizdə qanunvericilik səviyyəsində təsbit edilməsi məsələsini həll edəcəkdir.

Nəticə, elmi yenilik və tətbiqi əhəmiyyət

Beləliklə, əmək münasibətlərində ayrı-seçkiliyin qarşısının alınması həm beynəlxalq hüquq normalarının, həm də milli qanunvericiliyin əsas prioritet istiqamətlərindən biridir. Aparılan təhlil göstərir ki, ayrı-seçkiliyin anlayışı geniş məzmun daşıyır və onun müxtəlif formaları – birbaşa, dolayı, habelə müsbət ayrı-seçkilik əmək hüququnun tətbiqi prosesində mühüm rol oynayır.

Beynəlxalq hüquqi aktlar ayrı-seçkiliyin yolverilməzliyini fundamental prinsip kimi təsbit edərək dövlətlər üçün müəyyən öhdəliklər nəzərdə tutur. Milli qanunvericilik isə bu prinsipləri konkret hüquqi mexanizmlər vasitəsilə həyata keçirməyə yönəlmişdir. Bununla yanaşı, məhkəmə təcrübəsi göstərir ki, ayrı-seçkilik hallarının müəyyən edilməsi və sübut olunması hələ də çətinliklər yaradır və bu sahədə hüquqi mexanizmlərin daha da təkmilləşdirilməsinə ehtiyac vardır. Əmək münasibətlərində ayrı-seçkiliyin aradan qaldırılması üçün normativ hüquqi bazanın gücləndirilməsi, məhkəmə təcrübəsinin vahid yanaşmalar əsasında inkişaf etdirilməsi və hüquq tətbiqetmə fəaliyyətinin effektivliyinin artırılması zəruridir. Bu tədbirlər əmək bazarında bərabərliyin təmin olunmasına və işçilərin hüquqlarının daha etibarlı müdafiəsinə xidmət edəcəkdir.

Bu tədqiqatın elmi yeniliyi bir neçə mühüm istiqamətdə özünü göstərir. Birincisi, tədqiqat əmək münasibətlərində ayrı-seçkiliyə qarşı mübarizənin həm beynəlxalq, həm də milli səviyyələrdə, xüsusən də Azərbaycan Respublikasında mövcud olan tənzimləyici mexanizmlərin hərtərəfli müqayisəli təhlilini təqdim edir. Çoxsaylı tədqiqatlar Qərb hüquq sistemlərində ayrı-seçkilik məsələsini araşdırsa da, postsovet ölkələrində, xüsusilə Azərbaycan Respublikasında beynəlxalq ayrı-seçkiliyə qarşı standartların milli qanunvericiliyə inteqrasiyası və tətbiqi xüsusiyyətləri müasir akademik ədəbiyyatda kifayət qədər tədqiq olunmamışdır. İkincisi, bu tədqiqat Azərbaycan Respublikasının əmək qanunvericiliyində mövcud olan hüquqi boşluqları – Əmək Məcəlləsində ayrı-seçkiliyin formalarının, onun müəyyən edilməsi meyarlarının və tətbiqi mexanizmlərinin sistemli şəkildə tənzimlənmədiyini vurğulayır. Əmək Məcəlləsinin 16-cı maddəsində ayrı-seçkiliyin yolverilməzliyi prinsipi müəyyən edilsə də, ayrı-seçkiliyin bütün formalarını müəyyən etmək üçün ətraflı hüquqi mexanizmlərin və dəqiq meyarların olmaması hüquqlarının müdafiəsini tələb edən işçilər, habelə müvafiq mübahisələrə baxan məhkəmələr üçün əhəmiyyətli praktiki çətinliklər yaradır. Bu səbəbdən Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə ayrı-seçkiliyin sistemli şəkildə həllinə həsr olunmuş ayrıca bir fəslin daxil edilməsi təklif olunur. Təklif edilən dəyişikliklərə ayrı-seçkilik anlayışının təsnifatının verilməsi, hamilə qadınlar və əlilliyi olan şəxslər daxil olmaqla, həssas sosial qrupların əmək hüquqlarının müdafiəsi üzrə müdafiə mexanizmlərinin yaradılması və işəgötürənlərin hüquqi məsuliyyətinin aydın şəkildə tənzimlənməsi daxildir. Dördüncü, tədqiqat James v Eastleigh Borough Council və Griggs v Duke Power Co. kimi mühüm beynəlxalq presedentləri araşdırmaqla bu presedentlərin Azərbaycan hüquq sistemində tətbiq imkanlarını qiymətləndirir. Aparılmış müqayisəli təhlil birbaşa və dolayı ayrı-seçkilik anlayışlarının müxtəlif hüquq sistemlərində tətbiq xüsusiyyətlərini ortaya qoyur və Azərbaycanda məhkəmə təcrübəsinin təkmilləşdirilməsi üçün dəyərli fikirlər təqdim edir. Bu tədqiqatın praktiki əhəmiyyəti Azərbaycan Respublikasının əmək qanunvericiliyinin təkmilləşdirilməsinə töhfə verməsində, habelə qanunvericilik orqanları və hüquqşünaslar üçün iş yerində ayrı-seçkiliyin qarşısını almaq və onu aradan qaldırmaq məqsədilə daha effektiv mexanizmlərin hazırlanmasına kömək etməsində ifadə olunur.

İstifadə edilmiş ədəbiyyat siyahısı:

1. Azərbaycan Respublikasının Cinayət Məcəlləsi. 30 dekabr 1999-cu il: [Elektron resurs]/URL: https://e-qanun.az/framework/46947
2. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. 1 fevral 1999-cu il: [Elektron resurs]/URL: https://e-qanun.az/framework/46943
3. Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası. 12 noyabr 1995-ci il: [Elektron resurs]/URL: https://e-qanun.az/framework/897
4. Beynəlxalq Əmək Təşkilatı. "Əmək və məşğulluq sahəsində ayrı-seçkilik haqqında" 111 saylı Konvensiya. 15 iyun 1958-ci il: [Elektron resurs]/URL: https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/discrimination-employment-and-occupation-convention-1958-no-111
5. Gül, İbrahim İ. və Karan, Ulaş. Ayrımcılık Yasağı: Kavram, Hukuk, İzleme ve Belgeleme. Redaktorlar: B. Yeşiladalı və G. Ayata. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, 2011, 257 s.
6. Manav, E. 2000/43, 2000/78, 2006/54 sayılı AB direktifleri çerçevesinde iş hukukunda ayrımcılıkla mücadele ve Türkiye'deki uygulamalar. Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2013, Cilt 15, Özel Sayı, s. 731–779.
7. Ghosheh, Naj. Age Discrimination and Older Workers: Theory and Legislation in Comparative Context. Geneva: International Labour Office, Conditions of Work and Employment Series No. 20, 2008, 61 p.
8. Griggs v. Duke Power Co., 401 U.S. 424 (1971). 8 March 1971: [Electronic resource]/URL: https://supreme.justia.com/cases/federal/us/401/424/
9. James v. Eastleigh Borough Council [1990] 2 AC 751. 14 June 1990: [Electronic resource]/URL: https://www.bailii.org/uk/cases/UKHL/1990/6.html

Керимова Сона Акшин гызы,
докторант-заочник юридического факультета
Бакинского государственного университета

ДИСКРИМИНАЦИЯ В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ И ЕЕ ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ

РЕЗЮМЕ

В статье исследуется проблема дискриминации работников в рамках трудовых отношений с теоретико-правовой точки зрения. Анализируются международные стандарты, конституционные и трудово-правовые нормы Азербайджанской Республики, а также основные формы дискриминации: прямая, косвенная и позитивная. Автор обращает внимание на то, что действующее трудовое законодательство закрепляет общий запрет дискриминации, однако нуждается в более детальном регулировании понятия дискриминации, ее критериев, механизмов доказывания и ответственности работодателя.

Научная новизна статьи состоит в комплексном сопоставлении международных подходов и национального регулирования, а практическое значение выражается в обосновании необходимости включения в Трудовой кодекс специальных норм, направленных на предупреждение дискриминации в сфере труда.

Karimova Sona Aqshin,
Part-time doctoral student,
Faculty of Law, Baku State University

DISCRIMINATION IN LABOUR RELATIONS AND ITS LEGAL REGULATION

SUMMARY

The article examines the problem of discrimination against employees in labor relations from theoretical and legal perspectives. It analyzes international legal standards, the constitutional and labor legislation of the Republic of Azerbaijan, and the main forms of discrimination, including direct, indirect and positive discrimination. The author emphasizes that although Azerbaijani labor legislation establishes the general prohibition of discrimination, more detailed regulation is needed regarding the definition of discrimination, its criteria, mechanisms of proof and employer liability.

The scientific novelty of the article lies in its combined analysis of international approaches and national legal regulation, while its practical significance is reflected in the proposal to improve the Labor Code by introducing special provisions aimed at preventing discrimination in employment.

Redaksiyaya daxilolma tarixi: 12.05.2026
Təkrar işlənməyə göndərilmə tarixi: 17.06.2026
Çapa qəbul olunma tarixi: 18.06.2026