UOT- 001338

Tural Sadiq oğlu QƏDİMOV
Odlar Yurdu Universiteti, Magistratura MBA,
Təhsil, Səhiyyə,Turizm, Ümumi Menecment., 908 ÜM.
E-poçt: turalqadimli@gmail.com,

Əfqan Əbülfəz oğlu MUSAYEV
Elmi rəhbər: i.f.d., OYU "İqtisadiyyat və iqtisadi münasibətlər" kafedrasının baş müəllimi
E-poçt: afqan.hunna@gmail.com
ORCİD- 0009-0001-5780-6182.
https://doi.org/10.30546/4.71.73001.2025.004.402

KONFLİKTLƏR ÜZRƏ BAXIŞLARIN TƏHLİLİ

Xülasə

Tədqiqatın məqsədi - Münaqişə anlayışı müxtəlif hüquqi mənbələrdə fərqli şəkildə təsnif edilir. İşçilərlə işəgötürənlər arasında yaranan mübahisələr Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi ilə tənzimlənir. Tədqiqatın məqsədi bu sahədə əmək qanunvericiliyinin əsas prinsipləri və hüquqi əsaslarını nəzərdən keçirməkdir.

Tədqiqatın metodologiyası - Tədqiqat metodologiyası əsasən elmi abstraksiya, təhlil, sintez, müqayisə və ümumiləşdirmə kimi üsullarla formalaşır. Tədqiqatda sistemli və kompleks yanaşma əsas götürülmüş, həm keyfiyyət, həm də kəmiyyət metodlarından istifadə olunmuşdur. Əsasən statistik təhlil, müqayisəli analiz, SWOT və PEST təhlil metodları tətbiq edilmişdir. Sahə üzrə aparılmış empirik müşahidələr və ekspert rəyləri də metodoloji bazanı tamamlamışdır.

Tədqiqatın tədbiqi əhəmiyyəti - Tədqiqatın nəticələri müəssisələrin idarəediciləri üçün praktik tövsiyələr təqdim edir. Praktiki əhəmiyyəti baxımından Hüqo Qrotsi, Jan-Jak Russo, Feyerbax, Didye, Monteskye kimi Avropa nəzəriyyəçiləri bu münaqişələrin həlli yollarını araşdırdılar. Bununla bağlı səlahiyyətlərin, fəaliyyət üslublarının və icra qaydalarının münaqişələrə səbəb olmamasına yönəlmiş ideyalar və əsərlər yazıblar.

Tədqiqatın nəticəsi - Ümumilikdə, tədqiqat 7 kateqoriya üzrə münaqişələri təhlil etmək məqsədi daşıyırdı. Bir çox nəzəriyyəçilər dövlət və cəmiyyət arasında münasibətlərə, vətəndaşların mənafeyinə müdaxilənin münaqişələrə necə gətirib çıxardığı barədə fikirləri təhlil etmişlər.

Tədqiqatın orijinallığı və elmi yeniliyi - Tədqiqatın nəticələri baxımından və bu nəzəriyyələr əsasında dünyanın əksər ölkələrində demokratik hüquq normaları və qanunvericilik bazaları formalaşmışdır. Rusiyalı hüquqşünaslar Maksim Tixomirov və L.Tixomirov hesab edirlər ki, fiziki və ya hüquqi şəxslər arasında müxtəlif mövzularda mübahisələr yaransa belə, bu mübahisələr qanun pozuntusu ilə əhatə olunubsa, bu cür mübahisələr hüquqi konflikt kimi formalaşır. Beynəlxalq Əmək Təşkilatı (BƏT) Birləşmiş Millətlər Təşkilatının beynəlxalq sahədə əmək münasibətlərini tənzimləyən qurumlarından biridir.

Açar sözlər; maraqlara müdaxilə, inzibati konflikt, mediasiya, Beynəlxalq Əmək Təşkilatı.

Giriş

Dünyada və cəmiyyətdə baş verən hadisələrin və münasibətlərin çox vaxt münaqişələr və konfliktlərlə zəngin olduğu müşahidə edilir. Konfliktlər, fərqli tərəflər arasında fikir ayrılıqları, maraqların toqquşması və ya dəyərlərin ziddiyyətləri nəticəsində yaranır. Bu vəziyyətlər həm şəxsi münasibətlərdə, həm də beynəlxalq səviyyədə özünü göstərir və onların düzgün anlaşılması, idarə olunması və həlli üçün müxtəlif nəzəriyyələr və yanaşmalar mövcuddur.

Konfliktlərin təhlili müxtəlif baxış bucaqlarından həyata keçirilir. Bu baxışlar arasında psixoloji, sosial, iqtisadi və siyasi aspektlər ön plana çıxır. Hər bir yanaşma konfliktin mahiyyətini,

səbəblərini və onunla mübarizə yollarını fərqli şəkildə izah edir. Məsələn, bəzi nəzəriyyələr konfliktləri təbii və inkişaf edən proses kimi qəbul edir, digərləri isə onları arzuolunmaz və həll olunmalı problemlər kimi qiymətləndirir.

Münaqişələrin mahiyyəti və təsnifatı

Münaqişə anlayışı müxtəlif hüquqi mənbələrdə fərqli cür təsnif edilir. İşçi və işəgötürən arasında mübahisələr Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi ilə tənzimlənir. İş qanunvericiliyinin bu sahədə əsas prinsipləri və hüquqi baza araşdırılır. Ümumilikdə tədqiqat konfliktləri 7 kateqoriya üzrə təhlil etməyi qarşısına qoymuşdur.

1. İnzibati xarakterli konfliktlər
2. İş və ya əmək xarakterli konfliktlər
3. Mülki xarakterli konfliktlər
4. Sosial xarakterli konfliktlər
5. Hərbi xarakterli konfliktlər
6. İqtisadi xarakterli konfliktlər
7. Cinayət xarakterli konfliktlər

İnzibati xarakterli konfliktlər Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyasına [1], beynəlxalq hüququn norma və prinsiplərinə və Azərbaycan Respublikası İnzibati Xətalar Məcəlləsinin müvafiq maddələrinə əsasən tənzimlənir. [2]

Bir çox nəzəriyyəçi alimlər dövlətlə cəmiyyət münasibətlərində vətəndaşların maraqlarına müdaxilələrin konfliktlərə səbəb olması barəsində fikirləri təhlil etmişlər. Avropalı nəzəriyyəçilərdən Hüqo Qrotsi, Jan Jak Russo, Feyetbax, Didye, Mönteskye kimi nəzəriyyəçilər bu konfliktlərin həlli yollarını tədqiq etmişlər. Bu baxımdan səlahiyyətlərin, fəaliyyət üslublarının, icra qaydalarının münaqişələrə səbəb olmaması üçün fikirlər, əsərlər yazmışlar.

Bu nəzəriyyələrin əsasında hal-hazırda, demokratik hüquq normaları və qanunvericilik bazası əksər dünya ölkələrində formalaşdırılmışdır. Azərbaycan Respublikasında belə münaqişələri tənzimləyən normativ-hüquqi aktlardan “İnzibati icraat haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanununu, [3] “Mediasiya haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanununu və s. göstərmək olar. [4]

İnzibati münaqişələr inzibati tənbeh, xəbərdarlıq, nəzarət, ictimai işlərə cəlbetmə, barışıq, və s. formalarda həyata keçirilir. Bu baxımdan, inzibati tənbeh bir məsuliyyət formalaşdırma tədbiridir. İnzibati münaqişələrə səbəb olan tərəflər qanunvericilik normalarına əməl edilməsi ruhunda yetişdirilməli və ya tərbiyə edilməlidir. İnsan cəmiyyətinin formalaşması ilə yaranmış təsərrüfatdaxili, şəxsi həyat münasibətləri, sosial-iqtisadi sferada insanlararası müxtəlif məzmunlu mübahisələr olmuşdur ki, daha sonra münaqişələrə çevrilmişdir. Hüquq normalarının formalaşması ilə bu münaqişələrin məhkəmə qaydasında həllinə daha geniş yer verilməkdədir. Münaqişələr kateqoriyasına nəzər yetirdikdə burada dövlət məmurları ilə vətəndaşlar arasında yaranmış anlaşılmazlıqlar, pozuntuların da xüsusi yer tutduğunu görmək mümkündür. Bu tədqiqatda münaqişənin nə olması, hansı mənanı ifadə etməsinə aydınlıq gətirmək istərdim. “Münaqişə” latın dilindəki “confliktus” sözündən yaranmaqla maraqların, baxışların toqquşmasını ifadə edir. Yerli təcrübəyə nəzər yetirdikdə isə, Azərbaycan dilinin izahlı lüğətində “münaqişə mübahisə - müzakirə zamanı araya çıxan bəhs, deyişmə” kimi qiymətləndirilir. [5] Sosioloq Məcid Əfəndiyev münaqişələri - qarşılıqlı fəaliyyətdə olan tərəflərin bir-birinə zidd məqsədlərinin, mövqelərinin, görüşlərinin toqquşması kimi xarakterizə etmişdir. [6]

Rusiyalı hüquqşünaslar Maksim Tixomirov və L. Tixomirova hesab edirlər ki, fiziki və ya hüquqi şəxslər arasında müxtəlif predmetə əsaslanan mübahisələr olsa da, həmin mübahisələr hüquq pozuntusu ilə əhatə olunduğu təqdirdə hüquqi münaqişə kimi formalaşır. Mübahisələr üzrə müxtəlif yanaşmalar olduğu kimi hüquqi mübahisələrə və münaqişələrə dair müxtəlif fikirlər, yanaşmalar mövcud olmuşdur. Belə ki, hüquqi münaqişə tərəflərin – yəni, dövlət və onun orqanlarının, ictimai birliklərin, vətəndaşların hüquq subyektlərinin hüquqi vəziyyətinin və statusunun qanuna zidd şəkildə dəyişdirilməsi məqsədilə yaranan qarşıdurması kimi dəyərləndirilməlidir. [7]

Aleksandr Borisoviç Zelentsovun fikrincə, “hüquqi sferada yaranmış münaqişələrin-mübahisə-

lərin xarakterindən asılı olaraq mübahisənin inzibati olub-olmamasını aydınlaşdırmaq olur. Elmi mənbələrdə qeyd olunduğu kimi, inzibati orqanların öz səlahiyyətlərini hüquqa zidd şəkildə həyata keçirməsi nəticəsində vətəndaşların subyektiv hüquqlarının pozulması hallarında inzibati hüquq münasibətləri çərçivəsində hüquqi mübahisə meydana çıxır [8]. Tədqiqatçı V. Zelentsov inzibati hüquqi münaqişələrin xarakterik xüsusiyyətlərini aşağıdakı kimi təsnif edir:

1. İnzibati hüquqi münaqişələr, əsasən, dövlət idarəetməsi sferasına aid olan icra hakimiyyəti orqanlarının idarəetmə funksiyalarını icra etdiyi zaman formalaşır;
2. Bu münaqişələrdə tərəflərdən biri fərdi şəxs, digəri isə ümumi idarəetmə orqanı olur;
3. Tərəflər arasında formal hüquqi münasibətlərin mövcud olmamasına baxmayaraq, onların faktiki əlaqələrinin məzmunu, sosial rolları və bu əlaqələr sistemində hüquq normalarına əsaslanan təşkilati qeyri-bərabərlik mövcuddur;
4. Münaqişələrdə ümumi idarəetmə orqanı tərəflərdən biri kimi mütləq şəkildə iştirak edir;
5. Hüquqi mübahisənin təşəbbüsü adətən məhkəməyə təqdim olunan iddia ərizəsi vasitəsilə həyata keçirilir;
6. Mübahisənin predmeti subyektiv ümumi hüquqların və vəzifələrin, eyni zamanda inzibati aktların qanuniliyinin mübahisələndirilməsi ola bilər;
7. Bu münaqişələrin həlli və baxılması konkret hüquqi prosedur normaları çərçivəsində baş tutur. [8]

1. İnzibati hüquq sahəsində tanınmış tədqiqatçı alimlərdən **Mirzə Aslanovun** fikrincə İnzibati-hüquqi mübahisə anlayışı maddi və prosessual inzibati hüquq münasibətlərinin xüsusi bir növünü ifadə edir. Bu növ münasibətlər dövlət idarəçiliyi prosesində tərəflər arasında yaranan konfliktlərdən və ya qanunçuluğa dair baxış fərqliliklərindən irəli gələn ziddiyyətlərlə xarakterizə olunur. Bu hal münaqişə kimi təfsir oluna bilər. [9]

2. İş və ya əmək xarakterli konfliktlər də Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyasına, Beynəlxalq Əmək Təşkilatının norma və prinsiplərinə və Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin müvafiq maddələrinə əsasən tənzimlənir. Əmək Məcəlləsi münaqişələri iki formada izah edir. 1) Kollektiv əmək mübahisəsi nəticəsində və 2) Fərdi əmək mübahisəsi nəticəsində yaranan münaqişələr. Müvafiq məcəllənin 15-ci maddəsi kollektiv əmək mübahisəsini kollektiv tələblərdən törəyən fikir ayrılığı kimi, 16-cı maddə isə fərdi əmək mübahisəsini əmək müqaviləsinin, kollektiv müqavilənin və ödənişin təminatının, işçilərin işin icrasına yönəldilməsi, bu sənədlərin və digər normativ-hüquqi aktların tətbiqi zamanı fərdi qaydada işəgötürənlər arasında ayrı-ayrılıqda yaranan fikirlər kimi izah etmişdir. [10]

Beynəlxalq Əmək Təşkilatı (BƏT) beynəlxalq sferada əmək münasibətlərini tənzimləyən Birləşmiş Millətlər Təşkilatının qurumlarından biridir. Azərbaycan Respublikası 1992-ci il mayın 12-dən etibarən Beynəlxalq Əmək Təşkilatının (BƏT) üzvüdür və təşkilatın 57-ci Konvensiyasına qoşularaq burada təsbit edilmiş prinsip və normaları qəbul etmişdir [11]. Sözügedən Konvensiya əmək sahəsində meydana gələ biləcək münaqişələrin tənzimlənməsinə yönəlib və əsasən istehsalatda iş saatlarının normallaşdırılması, işsizlərin və anaların sosial müdafiəsi, qadınların və yeniyetmələrin gecə saatlarında iş rejimi, eləcə də yeniyetmələrin minimal iş yaş həddi kimi məsələləri əhatə edir. 1998-ci ildə isə 86-cı Beynəlxalq Əmək Konfransı tərəfindən əmək sahəsində əsas prinsiplər və hüquqlar haqqında Bəyannamə qəbul edilmişdir. Bu sənəd aşağıdakı dörd əsas istiqaməti özündə birləşdirir [12]:

- İşçilərin sərbəst şəkildə birləşmək və kollektiv müqavilə bağlama hüququ;
- İcbari və məcburi əməyə son qoyulması;
- Məcburi uşaq əməyinin ləğvi;
- İşçilər arasında ədalətsiz ayrı-seçkiliyin aradan qaldırılması.

3. Mülki xarakterli konfliktlər də Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyasına, beynəlxalq hüququn norma və prinsiplərinə və Azərbaycan Respublikası Mülki və Mülki Prosessual Məcəllələrinin müvafiq maddələrinə əsasən tənzimlənir. [13]

İqtisadi Əməkdaşlıq və İnkişaf Təşkilatına (OECD) görə maraqlar toqquşması, "vəzifəli şəxsin

xidməti maraqları ilə şəxsi maraqları arasında ziddiyyəti təşkil edir ki, şəxsi maraqların rəsmi vəzifələrin və öhdəliklərin düzgün yerinə yetirilməsinə qeyri-qanuni təsir göstərməsi zamanı yaranır.” [14]. Maraqlar toqquşması (münaqişə-konflikt) anlayışı mülki qanunvericilikdə bir məmurun peşəsindən irəli gələn xidməti vəzifəsi ilə bu vəzifə səlahiyyətlərinin yerinə yetirilməsinə təsir edən şəxsi maraqları arasındakı münaqişəni özündə ehtiva edir.

Azərbaycan Respublikasının Baş prokuroru yanında Korrupsiyaya qarşı Mübarizə Baş İdarəsinin rəisi, II dərəcəli dövlət ədliyyə müşaviri Nazim Rəcəbovun rəhbərliyi ilə 2022-ci ildə hazırlanmış “Maraqlar toqquşması” adlı vəsaitdə maraqlar toqquşması sahəsində mütərəqqi beynəlxalq təcrübə öyrənilərək milli kontekstdə tətbiq edilməsi nəzərdə tutulmuşdur.

Bu normativ xarakterli vəsaitdə, ümumiyyətlə, “münaqişə” bir neçə əks və ya ziddiyyətli fikir, mövqe və inancın “toqquşma” sı kimi təqdim edilmişdir. Münaqişələrə bir qayda olaraq, sosial qarşılıqlı təsir prosesində yaranaraq, tərəflərin əksqütblü mövqelər tutması kimi baxılmış və ortaya çıxmış vəziyyətin özü də əksər hallarda, qəbul olunmuş normalardan kənara çıxan mənfi davranışlarla müşayiət olunduğu qeyd edilmişdir. Maraqlar toqquşması fərdlər, rollar və ya vəzifələr arasında münaqişə deyildir. Bu, şəxsi və vəzifədən irəli gələn maraqlar toqquşmasıdır. Maraqlar toqquşması “birinci dərəcəli” (xidməti) maraqla bağlı peşəkar mühakimənin və ya hərəkətlərin “ikinci dərəcəli” (şəxsi) maraqdan təsirlənmə riski yaradan hallar toplusudur. [15]

Prosessual xarakterli baxışlarda münaqişə və mübahisə fərqləndirilir. Belə ki, İPM-nin 24.2 və 24.3 maddələrində mübahisə münaqişə anlamında deyil, istintaq, araşdırma prosesinin tərkib hissəsi kimi nəzərdə tutulur. Hesab edilir ki, mübahisələr nəticəsində həqiqət üzə çıxarıla bilər. Eyni zamanda kommersiya mübahisələri və arbitrajda baxılan beynəlxalq mübahisələr də fərqləndirilməkdədir.

4. Sosial xarakterli konfliktlər də Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyasına, beynəlxalq hüququn norma və prinsiplərinə və Azərbaycan Respublikası Ailə Məcəlləsinin müvafiq maddələrinə əsasən tənzimlənir. Sosial konflikt nəzəriyyəsi tədqiqatçı alimlər tərəfindən geniş öyrənilməkdədir. Müasir dövrümüzdə sosial münaqişə nəzəriyyəsinə cəmiyyətdəki fərdlərin və sosial siniflərin konsensus əsasında deyil, ziddiyyət əsasında qarşılıqlı əlaqədə olduqlarını iddia edən marksist əsaslı bir sosial nəzəriyyə kimi yanaşılmaqdadır. Münaqişələrin müxtəlif formaları sayəsində müxtəlif sosial qruplar, varlılar və yoxsullar qarşı-qarşıya qoyulurlar. Tədqiqatlar belə nəticəyə gəlir ki, daha güclü qruplar güclərini artıra bilir və daha az gücə sahib qrupları istismar etmək üçün güclərindən istifadə etməyə meyllidirlər. Sosial konfliktlər bir çox formada ola bilər və status da daxil olmaqla bir çox müxtəlif növ qaynaqlar üzərində mübarizəni əhatə edə bilərlər.

Marksizm nəzəriyyəsinə əsasən, sosial sinif və bərabərsizlik cəmiyyətin strukturunda mövcud olan münaqişə və ziddiyyətlərdən irəli gəlir. Sosial münaqişə nəzəriyyəsi isə vurğulayır ki, müxtəlif sosial qruplar arasında maraqların toqquşması və məhdud iqtisadi resurslar üzərində mübarizə cəmiyyətin əsasını təşkil edir [18].

Karl Marksın fikrincə, kapitalizmdə mövcud olan sinfi qarşıdurmalar - onun təbiətinin qeyri-sabit və böhranlara meyilli olmasından qaynaqlanan - fəhlə sinfinin sinfi şüurunun inkişafına səbəb olacaq, nəticədə bu sinif siyasi hakimiyyəti ələ keçirərək sinifsiz, azad istehsalçılar birliyindən ibarət kommunist cəmiyyətinin yaranmasına gətirib çıxaracaqdır [18].

Konflikt nəzəriyyəsi münaqişəni sosial dəyişikliklərin əsas hərəkətverici qüvvəsi kimi qiymətləndirir. Münaqişə həm həll edilən ziddiyyətlər yaratmaqla, həm də davamlı dialektik prosesdə yeni qarşıdurmalar və təzadlar formalaşdırmaqla cəmiyyətin inkişafına təsir edir. Tarixi materializmin klassik nümayəndələri Karl Marks və Fridrix Engels isə insanlıq tarixinin əsasən cəmiyyətin maddi ehtiyaclarının təmin olunmasında və istehsal üsullarının dəyişməsində siniflərarası qarşıdurmaların rolu ilə bağlı olduğunu irəli sürmüşlər.

5. Hərbi xarakterli konfliktlər də Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyasına, beynəlxalq hüququn norma və prinsiplərinə və Azərbaycan Respublikası Milli Təhlükəsizlik Konsepsiyasına müvafiq tənzimlənir.

6. İqtisadi xarakterli konfliktlər də Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyasına, beynəlxalq

hüququn norma və prinsiplərinə və Azərbaycan Respublikası Mülki, Əmək, Vergi, Gömrük Məcəllələrinin müvafiq maddələrinə əsasən tənzimlənir.

Azərbaycanda biznes qurumlarında müəssisədaxili münaqişələrin tənzimlənməsinin nəzəri əsaslarını tədqiq edən alimlərdən Əvəz İslam oğlu Bayramovu, Vüqar Avtandil oğlu Bayramovu, Vüqar İbad oğlu Bayramovu misal çəkmək olar. İqtisadi antalogiyanı tədqiq edən alimlərin fikrincə “İnkişaf/keyfiyyət yüksəlişi – spesifikasından asılı olmayaraq əksər milli varlıqlar üçün endogen məzmun daşıyır. Xalis “iqtisadi inkişaf” deyilən şey əslində çılpaq abstraktsiyadır, yaxud yoxdur! İnkişaf milli sosiumun daxili münasibətlər sisteminin (təkcə iqtisadi yox) doğurduğu keyfiyyət yeniləşməsi prosesidir. Tərəqqi / inkişaf proseslərinin gətirdiyi keyfiyyət yeniləşməsi, yaxud yüksəlişi nəticə etibarilə hər üç sferanı (sosio -mədəni, sosio-siyasi, sosio-iqtisadi) eyni səviyyədə əhatə edir” [19].

Amerikan iqtisadçısı T. Barker hesab edir ki, qlobal maliyyə böhranı iqtisad elminin reallıqdan uzaqlaşma dərəcəsinin doğurduğu “anlaşılmazlıq” kimi xarakterizə edilə bilər. “İqtisadi nəzəriyyə ... iflasa uğramışdır” və bu həqiqət əksəriyyət tərəfindən qəbul edilir. “İqtisad elmi... 50 ildir yanlış müqəddəm şərtlərə istinad edir və nəzəri müddəalar (ələlxüsus, tarazlıqla bağlı) gerçəkliyə uyğun deyildir”. [20].

7. Cinayət xarakterli konfliktlər də Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyasına, beynəlxalq hüququn norma və prinsiplərinə və Azərbaycan Respublikası Cinayət və Cinayət Prosessual Məcəlləsinin müvafiq maddələrinə əsasən tənzimlənir.

Beynəlxalq konfliktlərin tərəflərinin statusu müəyyənləşdirilərkən, dövlətin — yəni konflikt tərəfinin — böyük dövlət, regional lider, BMT üzvü və ya BMT Təhlükəsizlik Şurasının daimi üzvü olması mühüm əhəmiyyət kəsb edir. Əgər konflikt tərəfi Təhlükəsizlik Şurasının daimi üzvüdürsə, veto hüququndan istifadə edərək, öz dövlətinə qarşı qəbul olunmaq istənilən qərarın qarşısını ala bilər. Bu, tərəfin statusunun ikinci meyar — qüvvələr balansına təsirini göstərir. Qüvvələr balansı isə tərəflərin malik olduqları maddi və mənəvi resursların məcmusu ilə müəyyən olunur və “Dövlətin qüdrəti” anlayışı ilə ifadə edilir. Bu qüdrət geosiyasi, iqtisadi, elmi, ideoloji, mənəvi-psixoloji və hərbi amilləri əhatə edir. Praktikada beynəlxalq siyasi konfliktlərdə yalnız real qüdrət deyil, həmçinin tərəflərin bir-birinin qüdrəti barədə subyektiv təsəvvürləri də mühüm rol oynayır.

Amerikalı konfliktoloq J. Mitçell “Beynəlxalq konfliktin strukturu” (1981) əsərində konfliktin dinamikasını araşdıraraq onun strukturunda üç əsas tərkib hissəsini fərqləndirir: konflikt vəziyyəti, konfliktli davranış və konflikt məqsədləri. Konflikt vəziyyəti — iki və ya daha çox siyasi qüvvənin uyğun gəlməyən məqsədlər güddüyü vəziyyətdir. Bu mərhələdə tərəflərin məqsədləri araşdırılır, mövcud vəziyyəti dəyişməyə və ya qorumağa çalışan aktorlar müəyyən edilir. Konflikt məqsədləri anlayışı isə gözləntilər, emosional vəziyyət və konflikt şəraitinin qavranılması kimi psixoloji aspektləri əhatə edir. Hər bir konflikt stress və ona qarşı psixoloji müdafiə reaksiyalarını yaradır; konfliktin yüksək intensivliyi stereotipləşməni artırır və qarşı tərəfə qarşı neqativ münasibətləri gücləndirir. Üçüncü tərkib hissə — konfliktli davranış — bir tərəfin digər tərəfi öz məqsədlərindən imtina etməyə və ya onları dəyişdirməyə məcbur etmək üçün həyata keçirdiyi zorakı və ya qeyri-zorakı hərəkətlərdən ibarətdir.

Roma hüququnda cavabdehin şəxsiyyəti üzrə verilən iddialar iki qrupa bölünürdü: actiones in rem (əşya iddiaları) və actiones in personam (şəxsi iddialar). Əşya iddiaları isə aşağıdakı kimi üç qrupa ayrılırdı:

1. Actiones rei persecutoriae - pozulmuş əmlak hüquqlarının bərpasına yönələn iddialar;
2. Actiones poenales - cavabdehin cəzalandırılması məqsədilə cərimə tələbinə dair iddialar;
3. Actio mixtae - vurulmuş zərərin ödənilməsi və eyni zamanda cavabdehin cəzalandırılmasına yönələn iddialar [21].

XIX əsrdən başlayaraq Almaniya, Fransa, İtaliya, İspaniya və digər Avropa ölkələrində inzibati orqanların özbaşınalığının qarşısını almaq məqsədilə inzibati məhkəmələr yaradılmışdır. Tədqiqatçı A.N. Artomonovun fikrincə, inzibati ədliyyənin tarixi boyunca üç əsas modeli formalaşmışdır:

1. Unifikasiya edilmiş model — inzibati ədliyyə funksiyalarının ümumi yurisdiksiya məhkəmələrinə həvalə edilməsi (ABŞ, Böyük Britaniya, Kanada);
2. İdarəetmə tipli model — inzibati ədliyyə orqanlarının icra hakimiyyəti sisteminə daxil olması (fransız modeli) (Fransa, Portuqaliya, Yunanıstan);
3. Məhkəmə tipli model — ixtisaslaşdırılmış inzibati məhkəmələrin vahid məhkəmə sisteminin tərkib hissəsi olması (alman modeli) (Almaniya, Avstriya, Finlandiya). [22]

İnzibati mübahisə, inzibati məhkəmə icraatına dair əslində konkret fikir mövcud deyil. Hüquq camiyasında bu sahədə bir-birini təsdiq edən və hətta bəzən biri digərini təkzib edən müxtəlif yanaşmalar mövcud olmuşdur. Belə ki, nəzəriyyədə bir qrup müəlliflər inzibati məhkəmənin predmetinə inzibati xətaları, bəziləri inzibati hüquqi mübahisələri, başqaları isə həm inzibati xətaları, həm də inzibati hüquqi mübahisələri daxil edirlər. [23]

A.V. Zelentsov və E.V. Slepçenko da həmçinin, həm inzibati xətaları, həm də inzibati mübahisələri inzibati məhkəmə icraatının predmeti hesab edən müəlliflərdəndirlər. [24] Qeyd olunan müddəaya əsasən, haqlı olaraq, vurğulamaq mümkündür ki, müasir dövrdəki inzibati hüquq insan hüquq və azadlıqlarının qanunauyğun təminində, dövlətin inzibati orqanlarının qanun pozuntularının qarşısını almasında, sui-istifadə, neqativ halların aradan qaldırılmasında zəruri əhəmiyyət kəsb edən qorunma, müdafiə, mühafizə üsullarını yaradan qanunun aliliyinin təmin edilməsi istiqamətində mövcud mühüm sahədir. İnzibati orqanlar dövlətin vətəndaşla, şəxslərlə ünsiyyət quran vasitəsi olduğundan yaranmış münasibətdə vicdanlı, qanuni, hüquqi, ədalətli davranış qaydalarına riayyət edilməsi inzibati sferada vətəndaş məmnunluğunun yaradılmasına, inam və etimadın yüksəldilməsinə özlüyündə müsbət təsir edir. Hüquqi dövlətdə inzibati məhkəmə icraatı, yuxarıda da qeyd etdiyimiz kimi, dövlətin cəmiyyətlə ünsiyyət vasitəsi, hətta mühüm atributu olaraq hüquqları pozulmuş şəxslərin hüquqlarına, mənafelərinə toxunan inzibati xarakterli aktlarına, inzibati orqanların qanunsuz hərəkətlərinə, yaxud hərəkətsizliyinə, özbaşınalığına qarşı çıxan, zəruri məsuliyyət müəyyən edən məhkəmə sisteminin bir qolu olmaqla ədalət mexanizmidir. Lakin onu da vurğulamaq gərəklidir ki, inzibati məhkəməni hüquqi dövlətin mühüm atributlarından hesab edənlərlə yanaşı, inzibati məhkəmə icraatını hakimiyyətlərin bölgüsü prinsipinə qarşı qoyaraq bir orqanın daxilində inzibati hakimiyyətlə məhkəmə hakimiyyətinin birləşdirilməsini azadlıq ideyasına zidd hesab edənlər də olmuşdur. Müasir inzibati məhkəmə icraatının tarixinə nəzər yetirdikdə, bu məhkəmənin yaranma vaxtına, ümumilikdə ilk olaraq harada yaranmasına dair konkret fikir, mühakimənin olmadığı bəlli olur. M.M. Kovalevski, F.V. Taranovski kimi bir sıra müəlliflər inzibati məhkəmə icraatının tarixini qədim və orta əsrlər dövründəki Avropa ölkələri ilə əlaqələndirirlər. [25]

Digər bir mənbədə isə, inzibati ədliyyə ideyası ilk dəfə burjua cəmiyyətində meydana çıxaraq özünün sonrakı inkişafını Fransada, Almaniyada və Avstriyada tapması iddia edilir. [26]

İstənilən hər bir təşkilatda fikir ayrılıqları yarana bilər. İş yerində konfliktləri idarə etməyi bilən insanların olması dövriyyəni aşağı, məhsuldarlığı yüksək saxlamaq və müştəriləri məmnun etmək üçün vacibdir.

Bu tədqiqatda biz münaqişələrin idarə edilməsinin nə olduğunu və nə üçün vacib olduğunu, beş ümumi münaqişənin idarə edilməsi strategiyasından birini seçməklə bağlı məsləhətləri (nümunələrlə) və iş yerində münaqişəni uğurla idarə etmək üçün lazım olan bacarıqları izah edirik.

Münaqişənin idarə edilməsi iş yerində münaqişənin müəyyən edilməsi və həlli üçün tələb olunan üsullar toplusudur. Münaqişə istənilən iş mühitinin normal bir hissəsi olduğundan, münaqişənin idarə edilməsinin məqsədi münaqişəni tamamilə aradan qaldırmaq əvəzinə onun mənfi təsirlərini aşkar etmək və minimuma endirməkdir. Münaqişələri ədalətli və səmərəli şəkildə həll etmək üçün münaqişələrin idarə edilməsindən istifadə olunur. Bununla siz həmkarlarınız arasında zəif ünsiyyətdən qaça, məhsuldarlığı artırmaq üçün iş yerində gərginliyi azalda, həmçinin işçilərin əhval-ruhiyyəsini yüksək saxlaya bilərsiniz.

Münaqişənin idarə edilməsi növləri

Mübarizə apardığınız şəxsiyyət tipindən asılı olaraq, münaqişələrin idarə edilməsi üslublarının beş növü vardır:

1. Yerləşdirmə
2. Qaçmaq
3. Güzəşt
4. Əməkdaşlıq
5. Rəqabət.

Şəxsiyyət tipini başa düşmək karyera planlamasında faydalı ola bilər, çünki bu, başqaları ilə necə qarşılıqlı əlaqədə olduğunuz, məlumatı emal etdiyiniz və iş yerində qərarlar qəbul etdiyiniz barədə məlumat verə bilər. Tədqiqat Myers-Briggs Type Indicator-un (MBTI) tarixini və struktu-runu araşdırırıq və onun 16 şəxsiyyət tipinin icmalını təqdim edərək, bu özünüdərketmənin karyera inkişafınızı necə dəstəklədiyini vurğulayır.

MBTI və şəxsiyyət yazımının mənşəyi

Şəxsiyyətin qiymətləndirilməsi ideyası Karl Jung və digər psixoloqların işi ilə 20-ci əsrin əvvəlindən ortalarına qədər irəliləmişdir. Jungun "Psixoloji Tiplər" əsərindən ilhamlanaraq, ana-qız tədqiqat qrupu Katharine Briggs və Isabel Briggs Meyers insanlara karyera uğurları tapmağa kömək etmək üçün şəxsiyyət-inventar testi sistemi hazırlamışdılar. [28]

MBTI testi İkinci Dünya müharibəsi zamanı ilk dəfə işçi qüvvəsinə daxil olan şəxslərə güclü tərəfləri və üstünlükləri ilə uyğun gələn rolları tapmaqda kömək etmək üçün hazırlanmışdır. Sənayelərin və potensial iş yerlərinin geniş şəkildə genişləndiyi yüksək istehsal onilliklərində daha da inkişaf etdirildi. Myers-Briggs Tip Göstəricisi özünü kəşf etmək üçün axtarış edən işəgötürənlər və fərdlər üçün bir vasitə kimi bu günə qədər davam etməkdədir.

MBTI necə işləyirsə MBTI sorğu anketi, aşağıdakı dörd təyinedicinin hər birində necə təsnif etdiyinizə əsasən fərdləri 16 şəxsiyyət tipinə ayırır:

(I) introvert- daxilə qapalı və (E) ekstravert – sosiala açıq. Siz başqaları ilə münasibətinizə görə daha çox “Mən” və ya “E” siniz. Siz “insan insanısınız” və ya çoxlu təklik zamanı enerjinizi doldurursunuz?

(S) qəbulu və I(N) təhsili. Məlumat toplamaq və emal etməkdən asılı olaraq daha çox “S” və ya “N” olursunuz. Metodik olaraq idarə olunan qərarlar qəbul edirsiniz, yoxsa bağırsaq instinkti ilə gedən birisiniz?

(T)Thinking -düşünmək və (F)Feeling - hiss etmək. Qərarları necə qəbul etdiyinizdən asılı ola-raq daha çox "T" və ya "F" olursunuz. Əgər məntiqlə hərəkət edirsinizsə, daha çox “T” və ya emosiyalar sizi tez-tez istiqamətləndirirsə, “F” olursunuz.

(J) udmaq və (P) qəbul etmək. Ətrafınızdakı dünyadan ya daha çox “J” olmaqla və diqqətlə düşünülmüş qərarlarla hərəkət etməklə, ya da vəziyyətə daha uyğunlaşa bilən və ya şıltaqlığa tabe olmaqla daha çox “P” olmaqla təsirlənirsiniz.

Vəzifə öhdəliyini yerinə yetirmədikdə yaranan bir sıra münaqişələr var ki, onlar Az.R. ƏM-ə əsasən aşağıdakı formada tənzimlənir. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinin 18-ci maddəsinə əsasən, əmək münasibətləri çərçivəsində fərdi və kollektiv əmək mübahisələrinin tənzimlənməsi hüquqi əsaslara malikdir [10]. Müvafiq olaraq, işçilərin, işəgötürənlərin, əmək kollektivlərinin və həmkarlar ittifaqları təşkilatlarının öz hüquq və qanuni mənafelərini müdafiə etmək məqsədilə fərdi və ya kollektiv əmək mübahisəsi aparmaq hüququ vardır. Bu hüququn həyata keçirilməsi yalnız qanunvericiliklə müəyyən olunmuş hallarda və qaydada məhdudlaşdırıla bilər.

İşçi ilə işəgötürən arasında və ya əmək kollektivləri səviyyəsində əmək qanunvericiliyinin tətbiqi ilə bağlı yaranan mübahisələrin həlli prosedurları Əmək Məcəlləsinin XI bölməsində ətraflı şəkildə nəzərdə tutulmuşdur.

Əmək müqaviləsinə əsasən işçinin əsas vəzifələri aşağıdakılardan ibarətdir:

- əmək müqaviləsi ilə müəyyən edilmiş əmək funksiyasını vicdanla və məsuliyyətlə yerinə yetirmək;
- müəssisədaxili intizam qaydalarına və əmək intizamına riayət etmək;
- əməyin mühafizəsi və təhlükəsizlik qaydalarına əməl etmək;

- işəgötürənə vurulan maddi zərərə görə qanunla müəyyən edilmiş məsuliyyəti daşımaq;
- dövlət sirrini və işəgötürənin kommersiya sirrini qanunvericiliklə müəyyən olunmuş qaydada qorumaq;
- digər əməkdaşların əmək hüquqlarını və qanuni mənafelərini pozmamaq;
- fərdi və kollektiv əmək mübahisələri üzrə məhkəmə qərarlarının (qətnamələrinin) icrasını təmin etmək;
- əmək qanunvericiliyinin müddəalarına riayət etmək.

Əmək münasibətləri aşağıdakı hallarda əmək qanunvericiliyi ilə tənzimlənir:
- işçinin işə qəbul (və ya təyin) edilməsi;
- vəzifəyə seçilməsi və ya bərpası;
- konkret peşə və ya vəzifə üzrə əmək funksiyasının icrası;
- əməkhaqqı ödənilməklə fərdi işlərin yerinə yetirilməsi;
- müəssisədaxili intizam qaydalarına əməl olunması;
- işəgötürənin işçinin əmək şəraitini təmin etməsi;
- işəgötürən tərəfindən işçinin təminatlarının təmin edilməsi;
- əməyin mühafizəsinin təmin edilməsi.

ƏDƏBİYYAT

1. Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası, https://e-qanun.az/framework/897
2. Azərbaycan Respublikası İnzibati Xətalar Məcəlləsi, https://e-qanun.az/framework/46960, 29.12.2015.
3. “İnzibati icraat haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanunu, https://e-qanun.az/framework/11254
4. “Mediasiya haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanunu, https://e-qanun.az/framework/41828
5. Azərbaycan dilinin izahlı lüğəti, https://azerbaycandili.az/Vocabularies
6. Əfəndiyev, Məcid Əhməd oğlu, sosioloq, Sosiologiya: nəzəri problemləri və Qərb sosiologiyası. fəls.e.n., dos. 1938. http://web2.anl.az:81/read/page.php?bibid=
7. Maksim Tixomirov və L. Tixomirova, Hüquq sosiologiyası. M-1982, 241 s.
8. Aleksandr Borisoviç Zelentsov, RXDU, İnzibati, maliyyə, informasiya hüququ kafedrasının müdiri, «Теоретические проблемы правового спора», 2005 –М . Зеленцов А. Б. Административно-правовой спор: Вопросы теории. Издание второе, исправленное и дополненное. М.: РУДН. 2009. 692 с.
9. Aslanov Mirzə Sahib oğlu, İnzibati hüquq, “İnzibati İdarəetmə Hüququ” https://lawlibrary.info/az/books
10. Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsi, https://e-qanun.az/framework/46943, 01.02.1999. Bakı.
11. https://www.ilo.org/
12. Van Daele, Jasmien. "Engineering Social Peace: Networks, Ideas, And the Founding of the International Labour Organization". International Review of Social History. 50 (3). 2005: 435–466. doi:10.1017/S0020859005002178. ISSN 0020-8590
13. Azərbaycan Respublikası Mülki və Mülki Prosessual Məcəllələri, https://e-qanun.az/framework/46945 28.12.1999.
14. İqtisadi Əməkdaşlıq və İnkişaf Təşkilatı (OECD), https://economy.gov.az/az/page/beynelxalq-elaqeler/
15. Nazim Rəcəbovun rəhbərliyi ilə, “Maraqlar toqquşması” 2022-ci il, Az.R. Prokurorluğu.
16. J.Mitçell. "Beynəlxalq konfliktin strukturu" (1981), https://hudoc.echr.coe.int/eng#
17. Shapiro, Stanley. "The Passage of Power: Labor and the New Social Order". Proceedings of the American Philosophical Society. 120 (6). 1976: 464–474. JSTOR 986599.

18. K.Marks, https://www.hawaii.edu/powerkills/CIP.CHAP5.HTM, Marksizm, Sinif Münaqişəsi, RJ Rummel, Conflict In Perspective , 1977.
19. Əvəz İslam oğlu Bayramov, Vüqar Avtandil oğlu Bayramov, Vüqar İbad oğlu Bayramov.
20. T. Barker , https://scholar.google.com/citations?use
21. Иск в гражданском судопроизводстве. Сборник / Под ред. О.В.Исаенковой. М.: Волтерс Клувер, 2009, с. 78.
22. A.N.Artomonov (Артамонов А.Н. Формирование и развитие органов административной юстиции в России. Автореф. дисс. к.ю.н. М., 2004,с.13.)
23. B.Boysova (Бойцова В. Нужна ли нам административная юстиция // Советская юстиция, 1993, № 7, с. 12-13.)
24. A.V. Zelentsov və E.V.Slepçenko (Слепченко Е.В. Административное судопроизводство: понятие, единство и дифференциация. Электронный ресурс, 2009; Зеленцов А.Б. Административно правовой спор (теоретико-методо-логические подходы к исследованию // Правоведение, 2000, № 1, с. 69)
25. Ковалеский М.М. Опыты по истории юрисдикции налогов во Франции с XIX века до смерти Людовика 14. Т.1. М.,1876, с. 6-7; Тарановский В.Ф. Отзыв на сочинение С.А. Корфа "Административная юстиция в России" (Т. 1-2. СПб.,1910). Юрьев, 1910, с. 19-20
26. Салищева Г.Н. Гражданин и административная юрисдикция в СССР. М.: Наука, 1970
27. Hanne Keiling . https://x.com/hannekeiling
28. Karl Qustav Junq. Psixoloji tiplər. ISBN 978-84-239-4500-9
29. Haimson, Leopold H. and Sapelli, Giulio. Strikes, Social Conflict, and the First World War: An International Perspective. Milan: Fondazione Giangiacomo Feltrinelli, 1992. ISBN 88-07-99047-4
30. "Nağdsız hesablaşmalar haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanunu, https://e-qanun.az/framework/34474
31. "Məşğulluq haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanunu, https://e-qanun.az/framework/39846
32. "Əlilliyi olan şəxslərin hüquqları haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanunu, https://e-qanun.az/framework/39591
33. «Həmkarlar ittifaqları haqqında» Azərbaycan Respublikasının Qanunu, https://e-qanun.az/framework/8987

Турал Садык оглы Гадимов
Университет Одлар Юрду, магистр MBA
Образование, здравоохранение, туризм, общее управление, 908 ÜM.
Э-почта: turalqadimli@gmail.com,

Афган Абульфаз оглы Мусаев
Научный руководитель: PhDr., ст.пр. кафедры
"Экономика и экономические отношения" УОЮ
Электронная почта: afqan.hunna@gmail.com
ORCİD- 0009-0001-5780-6182.

Анализ взглядов на конфликты

Резюме

Цель исследования – Понятие конфликта по-разному классифицируется в различных правовых источниках. Споры между работниками и работодателями регулируются Трудовым кодексом Азербайджанской Республики. Целью исследования является рассмотрение основных принципов и правовых основ трудового законодательства в данной сфере.

Методология исследования - Методология исследования в основном формируется с помощью таких методов, как научная абстракция, анализ, синтез, сравнение и обобщение. В исследовании использовался системный и комплексный подход с использованием как качественных, так и количественных методов. В основном применялись методы статистического анализа, сравнительного анализа, SWOT- и PEST-анализа. Методологическую базу дополнили также эмпирические наблюдения и экспертные мнения, проведенные в полевых условиях.

Практическая значимость исследования - Результаты исследования дают практические рекомендации для руководителей предприятий. С точки зрения практического значения, такие европейские теоретики, как Гуго Гроций, Жан-Жак Руссо, Фейербах, Дидье и Монтескье, исследовали пути разрешения этих конфликтов. В этой связи ими были написаны идеи и работы, направленные на то, чтобы полномочия, стили действий и правила реализации не приводили к конфликтам.

Результат исследования - В целом исследование было направлено на анализ конфликтов по 7 категориям. Многие теоретики анализировали идеи о том, как вмешательство во взаимоотношения государства и общества в интересах граждан приводит к конфликтам.

Оригинальность и научная новизна исследования - По результатам исследования и на основе этих теорий в большинстве стран мира сформированы демократические правовые нормы и законодательные основы. Российские юристы Максим Тихомиров и Л. Тихомиров считают, что даже если между физическими или юридическими лицами по различным вопросам возникают споры, если эти споры сопровождаются нарушением закона, то такие споры формируются как правовой конфликт. Международная организация труда (МОТ) — одно из учреждений Организации Объединенных Наций, регулирующее трудовые отношения на международной арене.

Ключевые слова: вмешательство интересов, административный конфликт, медиация, Международная организация труда.

Tural Sadik Gadimov
Odlar Yurdu University, MBA
Education, Health, Tourism, General Management, 908 ÜM.
E-mail: turalqadimli@gmail.com,

Afgan Abulfaz Musayev
PhDr., Senior Lecturer, Department of
"Economics and Economic Relations" UOYU
E-mail: afgan.hunna@gmail.com
ORCİD- 0009-0001-5780-6182.

Analysis of views on conflicts

Summary

The purpose of the study - The concept of conflict is classified differently in various legal sources. Disputes between employees and employers are regulated by the Labor Code of the Republic of Azerbaijan. The purpose of the study is to consider the main principles and legal foundations of labor legislation in this area.

Research methodology - The research methodology is mainly formed by such methods as scientific abstraction, analysis, synthesis, comparison and generalization. The study used a systematic and comprehensive approach using both qualitative and quantitative methods. The methods of statistical analysis, comparative analysis, SWOT and PEST analysis were mainly used. The methodological base was also supplemented by empirical observations and expert opinions conducted in the field.

Practical significance of the study - The results of the study provide practical recommendations for business leaders. In terms of practical significance, European theorists such as Hugo Grotius, Jean-Jacques Rousseau, Feuerbach, Didier and Montesquieu explored ways to resolve these conflicts. In this regard, they wrote ideas and works aimed at ensuring that powers, styles of action and implementation rules do not lead to conflicts.

Research result. In general, the study aimed to analyze conflicts in 7 categories. Many theorists analyzed ideas on how interference in the relationship between the state and society in the interests of citizens leads to conflicts. Originality and scientific novelty of the research. Based on the results of the research and on these theories, democratic legal norms and legislative frameworks have been formed in most countries of the world. Russian lawyers Maxim Tikhomirov and L. Tikhomirov believe that even if disputes arise between individuals or legal entities on various issues, if these disputes are accompanied by a violation of the law, then such disputes are formed as a legal conflict. The International Labor Organization (ILO) is one of the United Nations agencies that regulates labor relations in the international arena.

Key words: interference with interests, administrative conflict, mediation, International Labor Organization.