

**Aliş Qasimov, Oruc Məmmədov,
Mehdi Abdullayev**

BEYNƏLXALQ ƏMƏK HÜQUQU

Dərs vəsaiti

*Azərbaycan Respublikası Təhsil Nazirliyinin
18 sentyabr 2012-ci il tarixli, 1494 nömrəli əm-
ri ilə dərs vəsaiti kimi təsdiq edilmişdir*

Bakı –  – 2012

**Elmi redaktor və
ön sözün müəllifi:**

İbrahim İsa oğlu İsmayılov

Azərbaycan Respublikasının əməkdar hüquqşünası,
hüquq elmləri doktoru, professor

Rəyçilər:

Lətif Hüseyn oğlu Hüseynov

Azərbaycan Respublikası Milli Məclisi Aparatının Dövlət quruculuğu və qanunvericilik şöbəsinin müdiri, hüquq elmləri doktoru, professor

Əmir İbrahim oğlu Əliyev

Bakı Dövlət Universitetinin Hüquq fakültəsinin dekanı, hüquq elmləri doktoru, professor

Mayis Nəbi oğlu Əliyev

Bakı Dövlət Universitetinin Əmək və ekologiya hüququ kafedrasının professoru, hüquq elmləri doktoru

Zahid İsa oğlu Cəfərov

Bakı Dövlət Universitetinin Əmək və ekologiya hüququ kafedrasının dosenti, hüquq elmləri doktoru

0488610

Qasımov A.M., Məmmədov O.C., Abdullayev M.K. Beynəlxalq əmək hüququ: Dərs vəsaiti. – Bakı: Mütərcim, 2012. – 192 s.

Dərs vəsaiti Azərbaycan Respublikasında ilk dəfə olaraq əmək hüququnun məxsusi hissəsinin bir bölməsi və beynəlxalq hüququn müstəqil sahəsi kimi beynəlxalq əmək hüququnun əsas məsələlərinə həsr edilmişdir. Dərs vəsaitində beynəlxalq əmək hüququnun yaranması və inkişaf tarixi, onun anlayışı, predmeti, metodu, prinsipləri, mənbələri, subyektləri, Beynəlxalq Əmək Təşkilatının hüquqi statusu və fəaliyyət istiqamətləri və ümumi kontekstdə əməyin beynəlxalq-hüquqi tənzimlənməsi kimi mühüm əhəmiyyət kəsb edən məsələlərə geniş yer verilmişdir.

Dərs vəsaitindən ali təhsil müəssisələrinin hüquqşünaslıq və beynəlxalq münasibətlər ixtisasları üzrə təhsil alan tələbələr, magistrantlar, doktorantlar; professor-müəllim heyəti, praktiki hüquqşünaslar, beynəlxalq münasibətlər üzrə mütəxəssislər, beynəlxalq əmək hüququnun bu və ya digər məsələləri ilə maraqlanan hər bir şəxs faydalana bilər.

ISBN 978-9952-28-100-2

© Qasımov Alish, 2012

© Məmmədov Oruc, 2012

© Abdullayev Mehdi, 2012

M Ü N D Ə R İ C A T

Ön söz	5
I fəsil. Beynəlxalq əmək hüququnun predmeti və prinsipləri	8
1.1. Beynəlxalq əmək hüququnun yaranması və inkişaf tarixi.....	8
1.2. Beynəlxalq əmək hüququnun anlayışı.....	18
1.3. Beynəlxalq əmək hüququnun predmeti.....	23
1.4. Beynəlxalq əmək hüququnun metodu.....	27
1.5. Beynəlxalq əmək hüququnun prinsipləri.....	30
II fəsil. Beynəlxalq əmək hüququnun mənbələri və subyektləri	40
2.1. Beynəlxalq əmək hüququnun mənbələrinin anlayışı və xüsusiyyətləri.....	40
2.2. Beynəlxalq əmək hüququnun mənbələrinin təsnifatı.....	46
2.3. Beynəlxalq Əmək Təşkilatının aktları beynəlxalq əmək hüququnun əsas mənbəyi kimi	55
2.4. Beynəlxalq əmək hüququnun subyektlərinin anlayışı və əsas xüsusiyyətləri.....	62
2.5. Beynəlxalq əmək hüququnun subyektlərinin təsnifatı.....	68
III fəsil. Beynəlxalq Əmək Təşkilatının hüquqi statusu və fəaliyyət istiqamətləri	75
3.1. Beynəlxalq Əmək Təşkilatının hüquqi statusu, məqsəd və vəzifələri.....	75
3.2. Layiqli əmək BƏT-nin əsas məqsədlərindən biri kimi.....	82
3.3. Beynəlxalq Əmək Təşkilatının təşkilati-hüquqi strukturları və onların fəaliyyət istiqamətləri.....	85

3.4. Beynəlxalq əmək normalarının tətbiqi üzrə Beynəlxalq Əmək Təşkilatının nəzarət mexanizmi.....	93
3.5. Beynəlxalq Əmək Təşkilatının digər beynəlxalq təşkilatlarla qarşılıqlı fəaliyyəti.....	101
3.6. Beynəlxalq Əmək Təşkilatının İnzibati tribunalı	105
IV fəsil. Azərbaycan Respublikası və əməyin beynəlxalq-hüquqi tənzimlənməsi.....	109
Təvsiyə edilən ədəbiyyat	125
Əlavə 1. Beynəlxalq Əmək Təşkilatının Nizamnaməsi (rus dilində).....	134
Əlavə 2. Beynəlxalq Əmək Təşkilatının Konvensiyalarının siyahısı (rus dilində).....	162
Əlavə 3. Beynəlxalq Əmək Təşkilatının Təvsiyələrinin siyahısı (rus dilində).....	172
Əlavə 4. Beynəlxalq Əmək Təşkilatının Azərbaycan Respublikası tərəfindən ratifikasiya edilmiş Konvensiyalarının siyahısı.....	183

ÖN SÖZ

Müasir Azərbaycan Respublikasında hüquqi, demokratik dövlət quruculuğu səmərəli və məqsədyönlü islahatlara, bazar iqtisadiyyatı münasibətlərinə, beynəlxalq hüquq normalarına, inkişaf etmiş sivil dövlətlərin təcrübəsinə, mülkiyyətin müxtəlif formalarına, dövlətin ümumi inkişafının əsasını təşkil edən elmin və təhsilin uğurlu nəticələrinə və digər müsbət keyfiyyətlərə əsaslanır. Bu yolda Azərbaycan Respublikasının hər bir vətənaşının üzərinə layiqli vətəndaş vəzifəsi düşür.

Müasir dövrdə Respublikamızda uğurla həyata keçirilən məqsədyönlü islahatlar kontekstində beynəlxalq hüquq normalarına əsaslanan səmərəli hüquqi, o cümlədən ali təhsil sahəsində aparılan islahatlar hüquqi tənzimlənmənin bütün sahələrində öz müsbət təsirini göstərmişdir. Belə ki, dünya təhsil sisteminə inteqrasiya məsələsi Azərbaycan Respublikasının təhsil sistemində qarşıda duran ən ümdə vəzifələrdən biridir.

Azərbaycan Respublikasında ali təhsilin inkişafına göstərilən diqqət və qayğı, onun Avropa və dünya standartları səviyyəsinə yüksəldilməsi, qlobal təhsil sisteminə inteqrasiyası baxımından Azərbaycan Respublikası Prezidentinin “Azərbaycan Respublikasının ali təhsil müəssisələrinin Avropa ali təhsil məkanına inteqrasiyası ilə bağlı tədbirlər haqqında” 31 yanvar 2008-ci il tarixli Sərəncamı, 22 may 2009-cu il tarixli Sərəncamı ilə təsdiq edilmiş “2009-2013-cü illərdə Azərbaycan Respublikasının ali təhsil sistemində islahatlar üzrə Dövlət Proqramı” və digər müvafiq normativ hüquqi aktlar xüsusi əhəmiyyət kəsb edir. Qeyd olunan “Dövlət Proqramı”nda nəzərdə tutulmuş məsələlərdən biri də yeni nəsil dərsləklərin və dərs vəsaitlərinin yazılmasıdır. Bu baxımdan hüquqsünaslıq və beynəlxalq münasibətlər ixtisası üzrə bir sıra dərsləklərin və dərs vəsaitlərinin yazılmasına müasir dövrdə xüsusi zərurət vardır. Məhz Beynəlxalq əmək hüququ adlı dərs vəsaiti bu ehtiyacı təmin etmək məqsədilə ərsəyə gəlmişdir.

Beynəlxalq əmək hüququ adlı dərs vəsaitini yazmaqda müəlliflərin əsas məqsədi onun ümumi-hüquqi aspektləri ilə oxucuları yaxından tanış etməkdən ibarətdir.

Əməyin beynəlxalq hüquqi tənzimlənməsinə dair hüquq ədəbiyyatında bir sıra həm elmi, həm də tədris vəsaitləri həsr edilmişdir. Lakin, təəssüflə qeyd etmək lazımdır ki, Azərbaycan Respublikasında beynəlxalq hüququn ən mühüm sahələrindən biri olan beynəlxalq əmək hüququna dair müstəqil elmi-tədqiqat işlərinə kifayət qədər diqqət yetirilməmişdir. Eyni zamanda özünəməxsus xüsusiyyətləri ilə fərqlənən beynəlxalq əmək hüququ tədris-metodiki aspektdən öyrənilməmiş və beynəlxalq ümumi hüquq fənninin tərkib hissəsi kimi təqdim edilməmişdir. Hazırda Azərbaycan Respublikasının ali təhsil sistemində beynəlxalq ümumi hüquq fənni üzrə mövcud olan azsaylı dərslərlərin və dərslər vəsaitlərinin demək olar ki, heç birində beynəlxalq əmək hüququna dair nə bir fəsil, nə də ki, bir bölmə həsr edilməmişdir. İnsan hüquq və azadlıqları sistemində xüsusi statusa malik olan əmək hüququnun beynəlxalq-hüquqi tənzimlənməsinin spesifik xüsusiyyətlərinin ətraflı öyrənilməsi beynəlxalq əmək hüququnu məhz beynəlxalq ümumi hüququn bir sahəsi kimi xarakterizə edir. Əməyin beynəlxalq-hüquqi tənzimlənməsi sahəsində münasibətləri tənzim edən hüquq normalarının məcmusu müasir beynəlxalq hüquq sistemində əsas və aparıcı rola malikdir. Buna görə də, beynəlxalq əmək hüququ beynəlxalq ümumi hüququn müstəqil sahəsi və əmək hüququnun bir institutu olaraq elmi və tədris-metodiki vəsait kimi təhlil edilmişdir.

Beynəlxalq əmək hüququ adlı dərslər vəsaitinin strukturu bir sıra mühüm əhəmiyyət kəsb edən məsələlərlə xarakterizə edilir. Beynəlxalq hüququn istənilən sahəsi nəzəriyyədən başlanır və müvafiq surətdə, beynəlxalq əmək hüququnun mahiyyətinin və xüsusiyyətlərinin dərk edilməsi üçün nəzəri özü qoyur. Bunu nəzərə alan müəlliflər beynəlxalq əmək hüququnun anlayışına, predmetinə, subyektlərinə, mənbələrinə, həmin sahənin yaranması və inkişafı tarixinə daha çox diqqət yetirmişlər. Beynəlxalq Əmək Təşkilatının (bundan sonra qısaca olaraq BƏT adlandırılacaqdır) hüquqi statusu və fəaliyyət istiqamətlərinə xüsusi fəsil həsr edilmiş və s. mühüm əhəmiyyət kəsb edən məsələlərə toxunulmuşdur.

Beynəlxalq əmək hüququnun subyektləri arasında BƏT əsas yer tutur. BƏT-nin hüquqi statusu, strukturu, bu Təşkilatın müasir mərhələdə fəaliyyətinin əsas istiqamətləri dərs vəsaitində araşdırılmışdır. BƏT əmək sahəsində geniş diapazonlu məsələlərlə məşğul olur. BƏT həmişə işçilərin əmək şəraitinin yaxşılaşdırılması üzrə bütün hərəkətlərin ayrılmaz elementini təşkil edən müəyyən əsas insan hüquqlarına, xüsusilə, birləşmək hüququ, kollektiv təşkilatların yaradılması, məcburi və uşaq əməyinin qadağan olunması, o cümlədən əmək sahəsində ayrı-seçkiliyin ləğvinə xüsusi əhəmiyyət verir.

Beynəlxalq əmək hüququnun öyrənilməsi insanların əmək hüquqlarının beynəlxalq səviyyədə müdafiəsinə dair problemlərin araşdırılmasını nəzərdə tutur. İnsanların əsas hüquqlarından biri məhz əmək hüququdur. Öz mahiyyətinə görə sosial-iqtisadi hüquqlar sistemində daxil olan əmək hüququ insan hüquqlarının ikinci nəslinə mənsubdur.

Bundan əlavə olaraq, dərs vəsaitində miqrant əməkçilərin əməyinin və statusunun hüquqi tənzimlənməsi problemlərinə toxunulur. O cümlədən, həmin məsələlər BMT, BƏT bir sıra regional təşkilatlar, MDB çərçivəsində, habelə Azərbaycan Respublikasının iştirakçısı olduğu ikitərəfli müqavilələr səviyyəsində araşdırılır.

Əməyin beynəlxalq-hüquqi tənzimlənməsi məsələləri üzrə əməkdaşlıqda Azərbaycan Respublikasının iştirakına və fəaliyyətinə baxılmadan beynəlxalq əmək hüququnun öyrənilməsi natamam və məntiqsiz olardı. Dərs vəsaitində göstərilən məsələlər üzrə Azərbaycanın beynəlxalq təşkilatlarla, habelə dövlətlərlə əməkdaşlığına diqqət yetirilir. Bu zaman belə əməkdaşlıq həm hüquq yaradıcılığı aspektində, həm də ümumi sosial aspektdə təmsil edilmişdir.

Dərs vəsaiti, müəlliflərin, əməyin beynəlxalq-hüquqi tənzimlənməsi üzrə müxtəlif məsələlərin öyrənilməsinin nəticəsi olaraq ərsəyə gəlmişdir. Hesab edirik ki, dərs vəsaiti müxtəlif tədris müəssisələrinin tələbələri və dinləyiciləri, doktorantları, professor-müəllim heyəti, habelə təcrübi işçilər və hüquqşünaslar üçün faydalı olacaqdır.

Hacı İbrahim İsa oğlu İsmayılov
*Azərbaycan Respublikasının əməkdar üquqşünası,
hüquq elmləri doktoru, professor*

I FƏSİL

BEYNƏLXALQ ƏMƏK HÜQUQUNUN PREDMETİ VƏ PRİNSİPLƏRİ

1.1. Beynəlxalq əmək hüququnun yaranması və inkişaf tarixi

XIX əsr əmək münasibətlərinin beynəlxalq-hüquqi tənzimlənməsinin bəzi əlamətləri ilə xarakterizə edilir. Bununla bağlı hüquq ədəbiyyatında bir sıra dəyərli mülahizələr irəli sürülmüşdür.¹ Tarixi nöqteyi-nəzərdən əməyin beynəlxalq-hüquqi tənzimlənməsi ideyalarının meydana gəlməsi milli əmək hüququnun yaranması ilə eyni vaxta təsadüf edir. XVIII əsrin sonlarında XIX əsrin əvvəllərində sənaye sahəsində baş verən inqilabi dəyişikliklərin nəticəsi olaraq yeni ictimai zümrə – proletariat təbəqəsi, fəhlə sinfi meydana çıxmışdır. O dövrün işçiləri ilə sahibkarları arasındakı münasibətlər əsas etibarilə müqavilə müstəqilliyini və tərəflərin hüquqi bərabərliyini nəzərdə tutan mülki hüquq əsasında tənzimlənirdi. Bununla yanaşı, işçi qüvvəsinin təklifi sənaye sahəsi üzrə sahibkarların tələbatından demək olar ki, dəfələrlə artıq idi. Bu isə sənaye sahəsi üzrə sahibkarlara tabeliklərində olan işçilərə ağır əmək şəraitini qəbul etdirmək imkanı verirdi.

Əmək bazarında bu qeyri-bərabərlik və sənaye sahəsində əmək fəaliyyəti ilə məşğul olan işçilərin yoxsul vəziyyəti bir tərəfdən işçilərin özlərinin etirazlarına səbəb olurdu, digər tərəfdən isə dövlət və ictimai xadimlərin bu problemə diqqətini cəlb edirdi. Buna misal olaraq dünyada ilk dəfə, işəgötürənlərin özbaşınalığını məhdudlaşdıran və uşaqlar üçün 12 saatdan artıq olmayan iş vaxını müəyyən edən

¹ Черняева Д.В. Международные стандарты труда (международное публичное трудовое право): Учебное пособие. М., 2010, с.7-19; Лушников А.М. Международное трудовое право и право социального обеспечения: генезис и развитие (XIX - начало XXI в.) // Вестник трудового права и права социального обеспечения. Вып. 4. Ярославль, 2009, с.10-40

1802-ci il tarixli Britaniya Qanununu göstərmək olar.² Bəzi sənaye sahibkarları, müasir anlamda işəgötürənlər həmin dövr üçün xarakterik olan sistemin ədalətsizliyinin əsl mahiyyətini anlayaraq, özləri tam könüllü şəkildə, öz vəsaitləri hesabına işçilər üçün daha əlverişli əmək şəraiti yaradırdılar. Bu tip işəgötürənlərin arasında məşhur Britaniya sənayeçisi və filantropu, 1771-1858-ci illərdə yaşamış Robert Ouen xüsusi fərqlənir.

Robert Ouen XIX əsrin əvvəlində Qlazqonun yaxınlığında olan Nyu-Lanark şəhərciyində yerləşən toxuculuq fabrikinin səriki və həmin fabrikin rəhbəri kimi səmərəli fəaliyyət göstərmişdir. Robert Ouen fabrikdə qapalı iş kommunasını təşkil etmiş, orada təkə sənaye fəaliyyəti ilə deyil, həmçinin işçilərin təhsili və tərbiyəsi ilə də məşğul olmuşdur.³ Robert Oueni digər sahibkarlardan fərqləndirən əsas cəhət ondan ibarət idi ki, o, öz fabrikində işçiləri yaxşı əmək şəraiti ilə təmin etməklə iqtisadi tərəqqiyə nail olmuşdur. Robert Ouenin işçilərə olan bu cür münasibəti həmin dövr üçün unikal bir hadisə hesab edilirdi. Robert Ouen fəaliyyət göstərdiyi illərdə dəfələrlə Britaniya parlamentinə fabrik qanunvericliyinin qəbul edilməsi təklifi ilə müraciət etməsinə baxmayaraq o, bu işdə böyük nailiyyət əldə edə bilməmişdir.

Ümumi əmək standartlarının müəyyən edilməsi bu cür humanist işəgötürənlər üçün iqtisadi nöqtəyi-nəzərdən mühüm əhəmiyyət kəsb edirdi. Çünki, işçilərin sosial ehtiyacları üçün vəsait sərf etməyən digər işəgötürənlərin məhslunun maya dəyəri onların xərclərindən aşağı idi.

Elzasda fəaliyyət göstərən sənayeçi sahibkar D.Leqran 1840-cı illərdə müxtəlif ölkələrin dövlət xadimlərinə əməyin beynəlxalq-hüquqi tənzimlənməsinə dair dövlətlərarası müqavilələrin bağlanması təklifi ilə müraciət etmişdir. D.Leqran əməyin beynəlxalq-hüquqi tənzimlənməsini şərtləndirən bir sıra cəhətlərə toxunmuşdur ki, on-

² Райхесберг Н. Международное фабричное законодательство. Харьков, 1905, с.5-9

³ Лютов Н.Л., Морозов П.Е. Международное трудовое право: Учебное пособие / Под общ. науч. ред. К.Н.Гусова. М.: Проспект, 2011, с.12

lardan biri də işçilərin həmin dövrdə yaranmış sosial-siyasi vəziyyətə uzun müddət dözə bilməyəcəkləri idi. Bununla əlaqədar olaraq o, xüsusi vurğulamışdır ki, dövlətlər həmin sosial sarsıntıların gətirəcəyi fəlakətlərdən çəkinməlidirlər.

Həmin dövrlərdən bir müddət sonra ikinci nəsli insan hüquqları, o cümlədən sosial hüquqlar konsepsiyası yaranmışdır. Sosial hüquqlar konsepsiyasının əsas mahiyyəti layiqli yaşayış hüququnun təmin edilməsi idi. Belə ki, kus mütəfəkkirlərindən V.S.Solovyev və P.İ.Novqorodtsev layiqli yaşayış hüququ ideyasının yaranmasında xüsusi rola malikdirlər.

XIX əsrin ikinci yarısında əməyin beynəlxalq-hüquqi tənzimlənməsinin müəyyən edilməsi üçün rəsmi təkliflər alman və fransız parlamentində irəli sürülmüşdür. 1881-ci ildə İsveç Konfederasiyası Federal konsula əmək haqqında beynəlxalq aktların qəbul edilməsi məqsədilə Beynəlxalq Əmək Konfransının aparılması barədə sənaye cəhətdən inkişaf etmiş digər ölkələrlə məsləhətləşmələr aparmağı təklif etdi. Lakin o zaman digər dövlətlərdən müsbət reaksiya əldə olunmamışdır.⁴

Həmin dövrlərdə əməyin beynəlxalq-hüquqi tənzimlənməsi ideyası yalnız inqilabi düşüncələrə malik həmkarlar ittifaqları, sosialist hərəkatlar və konqresləri tərəfindən dəstəklənirdi.

XIX əsrdən əmək standartlarının beynəlxalq səviyyədə müəyyən edilməsi əsasən üç aspekt üzrə xarakterizə edilirdi. Bura humanitar, sosial və iqtisadi xarakterli mühüm əhəmiyyət kəsb edən aspektlər daxil idi. Humanitar düşüncələrin mahiyyəti ondan ibarət idi ki, zəhmətkeşlər ağır vəziyyətdə yaşayırlar, onların köməyə ehtiyacları vardır və dövlətlər daha insanpərvər, humanist əmək standartlarının müəyyən edilməsi məqsədilə bir-birləri ilə əməkdaşlıq etməlidirlər. Sosial düşüncələrin məzmunu transmilli miqyas ala biləcək sosial sarsıntılar ilə izah edilirdi ki, bu da Birinci dünya müharibəsinin sonunda reallığa çevrildi. İqtisadi düşüncələrin mahiyyəti isə, digər dövlətlə öz dövlətinin milli iqtisadiyyatı ilə işçilərin əməyinə sərf

⁴ Лютов Н.Л., Морозов П.Е. Международное трудовое право: Учебное пособие / Под общ. науч. ред. К.Н.Гусова. М.: Проспект, 2011, с.13

edilən xərclərin aşağı olması hesabına öz dövlətinin milli iqtisadiyyatı ilə rəqabət aparması qorxusundan ibarət idi.

Hüquq münasibətləri sistemində xüsusi yer tutan əmək münasibətlərinin beynəlxalq-hüquqi normalar vasitəsilə tənzimlənməsinə dair əvvəllər də bir sıra cəhdlər edilmişdir. Bu proseslərə məhz beynəlxalq fəhlə hərəkatı böyük təsir göstərmişdir. Belə ki, 1864-cü ildə İnternasionalın 1-ci Konqresi («Fəhlələrin beynəlxalq yoldaşlığı») yaradılmışdır. İnternasionalın 1-ci Konqresi 1866-cı ildə ilk dəfə olaraq əmək münasibətlərinin beynəlxalq səviyyədə tənzimlənməsi məqsədilə beynəlxalq əmək qanunvericiliyinin qəbul edilməsi tələbi ilə çıxış etmişdir. Məhz həmin ildə İnternasionalın 1-ci Konqresi 8 saatlıq iş günü haqqında tələbi də irəli sürmüşdür.

Əmək münasibətlərinin hüquqi tənzimlənməsi məsələləri sırasında ən əsas problemlərdən biri həmişə iş vaxtı ilə bağlı olmuşdur. Belə ki, alman tədqiqatçıları İ.Барон və Т.Loxman haqlı olaraq 1878-ci ildə sahibkarları bərabər şəraitdə qoymaq və düzgün rəqabət şəraiti yaratmaq məqsədilə iş gününün müddətinin beynəlxalq səviyyədə müəyyən edilməsini təklif etmişlər. 1889-cu ildə isə Parisdə keçirilmiş Beynəlxalq sosialist konqresi iş gününün 8 saata qədər məhdudlaşdırılmasını, gecə vaxtı həyata keçirilən işlərin və 14 yaşa çatmamış uşaqların əməyindən istifadənin qadağan edilməsini, həftəlik fasiləsiz istirahət vaxtının 36 saatdan az olmamaq şərtilə tətbiq olunmasını təklif etmişdir.⁵

Tarixi baxımdan əməyin hüquqi tənzimlənməsi məsələləri üzrə ilk beynəlxalq konfrans 1891-ci ildə Berlində on üç Avropa ölkəsinin iştirakı ilə həyata keçirilmişdir. Konfrans öz işini Avropa hökumətlərinə ünvanlanmış təkliflərin hazırlanması ilə başa çatdırmışdır. Təəsüflə qeyd etmək lazımdır ki, həmin təkliflər dövlətlər tərəfindən real addımların atılması ilə nəticələnmədi. Bu tip daha iki beynəlxalq konqres 1897-ci ildə İsveçdə və Brüsseldə həyata keçirilmişdir. Bi-

⁵ Кравченко Н.Н. Идея международно-правовой регламентации фабричного труда в ее историческом развитии до Берлинской конференции 1890 г., Томск, 1913, с.83, 116-117; Шенланк Б. Пролетариат и его стремления. Одесса, 1905, с.40-44

rinci beynəlxalq kongres həmkarlar ittifaqı təşkilatları ilə, ikincisi beynəlxalq kongres isə dövlət hakimiyyətinin nümayəndələri, təmsilçiləri, diplomatları və işgüzar dairələrdən təşkil edilmişdir. Qeyd edilən hər iki kongresin iştirakçıları zəhmətkeşlərin hüquqi müdafiəsi üzrə Assosiasianın yaradılması təşəbbüsü ilə çıxış etmişdirlər. Bunun nəticəsi olaraq üç ildən sonra Parisdə keçirilən beynəlxalq konfransda belə bir Assosiasiya yaradılmışdır. Assosiasiya rəsmi beynəlxalq təşkilat statusuna malik olmasa da, Avropanın bir sıra dövlətləri tərəfindən dəstəklənmişdir. Assosiasianın məqsədi milli əmək qanunvericiliyini vaxtaşırı nəzərdən keçirməkdən, həmçinin əmək məsələləri üzrə beynəlxalq konfransların keçirilməsinə köməklik göstərməkdən ibarət idi. Assosiasianın fəaliyyətinin nəticəsi olaraq 1905-1906-cı illərdə Berndə İsveçrə hökuməti tərəfindən beynəlxalq konfranslar keçirilmişdir. 1905-1906-cı illərdə keçirilən diplomatik konfranslar əmək məsələləri üzrə münasibətlərə dair ilk iki beynəlxalq konvensiyanın qəbul edilməsilə başa çatmışdır. Əmək sahəsində qəbul edilmiş iki konvensiyadan biri qadınların gecə əməyinin tənzimlənməsi haqqında, digəri isə kibrit istehsalında ağ fosfordan istifadə edilməsinin dayandırılması haqqında idi.

Birinci dünya müharibəsinin başlanması ilə əlaqədar olaraq əmək sahəsində digər beynəlxalq konvensiyaların qəbul edilməsi dayandırılmışdır. Birinci dünya müharibəsi zamanı fəhlə hərəkatı geniş vüsət aldı və iki istiqamət üzrə inkişaf etməyə başladı. Birinci dünya müharibəsinin başa çatmasının nəticələrindən biri Beynəlxalq Əmək Təşkilatının (BƏT) yaradılması oldu. Belə ki, müharibədən sonrakı dünya təsvir edən Versal sülh müqaviləsində əməyin beynəlxalq-hüquqi tənzimlənməsinə dair məsələyə də yer verilmişdir. Versal sülh müqaviləsində Beynəlxalq Əmək Konfransının keçirilməsi və Millətlər Liqasının struktur bölməsi kimi BƏT-nin yaradılması nəzərdə tutulmuşdu. Burada BƏT Nizamnaməsi qəbul edilmiş və BƏT aktlarının – beynəlxalq konvensiyaların və tövsiyələrin qəbul edilməsi proseduru müəyyən olunmuşdur. BƏT-nin qəbul edilmiş Nizamnaməsi Versal sülh müqaviləsinə XIII Hissə kimi daxil olmuşdur.

Beynəlxalq əmək hüququnun yaranması dünyada müxtəlif sosial-siyasi proseslərin cərəyan etdiyi bir dövrə – XX əsrin əvvəllərinə təsadüf edir. Həmin dövrdə baş verən sosial proseslər sırasında işçilərin öz hüquqları uğrunda mübarizəsi, həmkarlar ittifaqı hərəkatının güclənməsi, müxtəlif dövlətlərin, habelə sahibkarların beynəlxalq bazarlarda rəqabət şəraitini eyniləşdirməyə çalışması və digərləri xüsusi yer tuturdu. Çar Rusiyasında 1917-ci il Oktyabr inqilabının qələbə-sindən və Qərbi Avropada kommunist ideyalarının yayılmasından sonra dünyada əmək münasibətlərinin inkişafına kapitalizmin və sosializmin rəqabəti əhəmiyyətli dərəcədə təsir göstərmişdir.

Həmkarlar ittifaqlarının əmək münasibətlərinin beynəlxalq səviyyədə tənzimlənməsinə dair rolu 1917-1919-cu illərdə özünü kəskin surətdə büruzə vermişdir. Həmin dövrdə həmkarlar ittifaqları əmək münasibətlərini beynəlxalq səviyyədə tənzimləyən beynəlxalq orqanın yaradılması tələbi ilə çıxış etmişdirlər.

Beynəlxalq əmək hüququnun inkişafına daha çox təkan verən amil 1919-cu ildə BƏT-nin yaradılması olmuşdur. BƏT birinci dünya müharibəsindən sonra sosial islahata dair artan təşvişin ifadə edilməsi və istənilən islahatın beynəlxalq səviyyədə keçirilməli olmasına əminlik üçün təsis edilmişdir.

BƏT-nin yaranması haqqında ideya Avropa və Şimali Amerikada XIX əsrin ortalarında və XX əsrin əvvəllərində sənaye inqilabının güclü inkişafı və iqtisadi artım nəticəsində meydana çıxmışdır. Digər tərəfdən isə bu inkişaf həmin dövrdə əməkçilərlə qeyri-insani davranışın, onların həddindən artıq istismarının nəticəsi idi.

Əmək münasibətlərini beynəlxalq səviyyədə tənzimləyən beynəlxalq təşkilatın yaradılması uğrunda yuxarıda qeyd olunan iki sənaye sahibi: ingilis Robert Ouen və fransız Daniel Leqran digərlərindən daha çox fəal çıxış edirdilər.

1818-ci ildə Axendə (Almaniya) Müqəddəs ittifaqın Konqresində Robert Ouen tarixdə ilk dəfə əməkçilərin müdafiəsi haqqında müddəalar tətbiq edilməsi və sosial məsələlər üzrə komissiya yaradılması haqqında tələblə çıxış etmişdir. 20 il sonra, 1838-ci ildə isə onun

ideyasını Daniel Leqran dəstəkləmişdir.⁶ Onların ideyaları 1901-ci ildə Bazeldə yaranmış əməkçilərin müdafiəsi üzrə Beynəlxalq assosiasiyanın fəaliyyəti dövründə təsdiq olunmuş və təsbit edilmişdir. Həmin prinsiplər BƏT-nin Nizamnaməsində də öz əksini tapmışdır.

BƏT-in yaradılması sosial, siyasi və iqtisadi aspektləri ilə diqqəti cəlb edir. Belə ki, BƏT-nin yaradılmasının zəruriliyi hər şeydən əvvəl humanitar təsəvvürlərlə şərh edilirdi. Çünki fəhlələrin əmək və həyat şəraiti zaman keçdikcə daha çox qəbul edilməz olurdu və onlar sağlamlıqlarına, ailə həyatına, şəxsi maraqlarına ziyan vuran istismara məruz qalırdılar. İkinci səbəb siyasi aspekti ilə xarakterizə olunur. Sənaye sahəsində baş verən inkişafın nəticəsində sayı daim aratan əməkçilər bundan yaxşı həyata ümid etməyərək sosial etiraz və hətta inqilab yoluna keçə bilərdilər. Üçüncü səbəb isə iqtisadi aspekt ilə şərtlənir. İstənilən ölkə sosial mühitin yaxşılaşdırılmasına doğru əsaslı addımlar atdıqda məhsulun maya dəyərinin labüd artması nəticəsində öz rəqiblərinə nisbətən uduzmuş vəziyyətdə qala bilərdi.

Paris sülh konfransının 1919-cu ilin yanvar-aprel aylarında təşkil etdiyi əmək üzrə Komissiya tərəfindən BƏT-nin Nizamnaməsi işlənilib hazırlanmışdır. Həmin Komissiyanın tərkibi doqquz ölkənin: Belçikanın, İtaliyanın, Kubanın, Polşanın, Böyük Britaniyanın, ABŞ-in, Fransanın, Çexoslovakiyanın və Yaponiyanın nümayəndələrindən ibarət idi.⁷

BƏT-in ilk Beynəlxalq Əmək Konfransı (bundan sonra BƏK) 1919-cu ilin oktyabr-noyabr aylarında Vaşinqtonda keçirilmiş və orada bir dəfəyə: sənayedə iş gününün müddəti; işsizliklə mübarizə; anaların müdafiəsi; qadınların gecə vaxtı əməyinin məhdudlaşdırılması; sənayedə işə qəbul edilmənin minimum yaş həddi və gənclərin gecə vaxtı əməyinin məhdudlaşdırılması haqqında altı konvensiya qəbul edilmişdir. BƏT fəaliyyətinin ilk günündən başlayaraq beynəlxalq səviyyədə əməyin hüquqi tənzimlənməsi ilə fəal məşğul olmuş və iki ildən az müddət ərzində 16 konvensiya və 18 tövsiyə qəbul edilmişdir.

⁶ Что такое МОТ и чем она занимается. МОТ. Женева, 2006, с.8

⁷ Что такое МОТ и чем она занимается. МОТ. Женева, 2006, с.4

1920-ci ildə BƏT-in mənzil-qərarı Cenevrəyə köçürülmüşdür. Lakin 1940-cı ildə müharibə ilə əhatə olunmuş Avropanın mərkəzində təcrid edilmiş İsveçrənin vəziyyəti təhlükəli olduğuna görə Təşkilatın mənzil-qərarı müvəqqəti olaraq Monreala (Kanada) köçürülmüşdür. İkinci dünya müharibəsi qurtarandan sonra isə BƏT-in mənzil-qərarı yenidən Cenevrəyə köçürülmüş və hal-hazırkı dövrdə də orada yerləşir.

BƏT-in ilk 20 illik fəaliyyəti dövrünü əhatə edən 1919-1939-cu illər ərzində qəbul edilmiş 67 konvensiya və 66 tövsiyə "Beynəlxalq Əmək Məcəlləsi" adı altında 1939-cu ildə nəşr olunmuşdur. BƏT-nin bu hərbi fəaliyyət dövrünü bəzən "yaradıcılıq normasının qızıl əsri" adlandırırlar. Sonralar BƏT konvensiyalarının və tövsiyələrinin qəbul edilməsi prosesi olduqca mürəkkəbləşmişdir. Hal-hazırda isə Beynəlxalq Əmək Konfransında heç də həmişə konvensiya və ya tövsiyə qəbul olunmur.

1926-cı ildə qəbul edilən beynəlxalq normaların reallaşdırılması üzrə nəzarətin həyata keçirilməsi üçün Konvensiyaların və Tövsiyələrin tətbiqi üzrə Ekspertlər və Konfrans Komitələri təsis olunmuşdur.

İkinci dünya müharibəsindən sonra BƏT-in əsas məqsədləri və prinsipləri BƏT-in Nizamnaməsinə əlavə kimi daxil olmuşdur. BƏT-in məqsədləri və vəzifələri Filadelfiya Bəyannaməsində təsdiqlənmiş və geniş yayılmışdır. 1944-cü ildə qəbul edilmiş bu bəyannamədə milli müstəqilliyin müharibədən sonrakı inkişafı duyulurdu və inkişaf etməkdə olan dünya ölkələri ilə irimiqyaslı texniki əməkdaşlığın yaranmasından xəbər verilir. Daha konkret olaraq, 1944-cü ildə BƏK-də BƏT yeni proqram aktı – Beynəlxalq Əmək Təşkilatının məqsəd və vəzifələrinə aid Bəyannamə (Filadelfiya bəyannaməsi) qəbul edilmişdir. Filadelfiya bəyannaməsi BƏT-nin Nizamnaməsinə əlavə kimi daxil edilmişdir. Bəyannamədə BƏT-nin aşağıdakı əsas, fundamental prinsipləri öz əksini tapmışdır: a) əmək əmtəə deyildir; b) söz azadlığı və həmkarlar ittifaqının azadlığı daimi tərəqqinin labüd şərtidir; c) yoxsulluq istənilən yerdə ümumi rifah üçün təhlükədir; ç) yoxsulluqla, ehtiyacla mübarizə hər bir dövlətdə zəifləməyən

qüvvə ilə hakimiyyətin nümayəndələri ilə bərabər hüquqlardan istifadə edən və işçilərin və sahibkarların nümayəndələrinin ümumi rifaha dəstək məqsədilə demokratik qərarların azad müzakirəsində və qəbul edilməsində bərabər hüquqlara malik olaraq, daimi və birləşmiş beynəlxalq səy göstərmə yolu ilə aparılmalıdır.

BƏT İkinci dünya müharibəsindən sonra yeni qlobal beynəlxalq təşkilatın: Birləşmiş Millətlər Təşkilatının strukturuna (bundan sonra BMT) daxil edilmişdir. BƏT 1946-cı ildə BMT sistemində yaradılmış ilk ixtisaslaşdırılmış təsisatdır. Bunun hüquqi əsası 1945-ci ildə BMT və BƏT arasında imzalanmış Saziş idi.

BƏT-in İkinci dünya müharibəsindən 1960-cı illərə qədər olan fəaliyyət dövrü onun normayaradıcı fəallığı ilə, assosiasiya azadlığına, kollektiv müqavilələrə, ayırı-seçkilinin qadağan edilməsinə dair çoxsaylı aktların, o cümlədən fundamental konvensiyaların qəbul edilməsi ilə xarakterizə edilir.

Zəhmətkeşlərin həyat şəraitinin yaxşılaşdırılmasına göstərdiyi xidmətə görə BƏT 1969-cu ildə yaranmasının 50 illiyi şərəfinə Nobel sülh mükafatı ilə təltif olunmuşdur. Mükafatlandırma zamanı Nobel komitəsinin sədri öz nitqində demişdir ki, “BƏT-in yaranması faktı bəşəriyyətin fəxr edə biləcəyi nadir institusional birliklərindən biridir”.⁸

BƏT fəaliyyətinin sonrakı mərhələsi onun üzv dövlətlərinin sosialist və kapitalist bloklarının qarşılıqlı mübarizəsi ilə müşahidə edilmişdir. 1970-ci illərdə münaqişə elə miqyas almışdır ki, ABŞ öz ünvanına yönəldilmiş tənqiddə və BƏT tərəfindən “ikili standartların” tətbiqinə qarşı etiraz əlaməti olaraq 1977-ci ildə BƏT tərkibindən çıxdı. BƏT-in üzvlük haqlarının böyük hissəsi ABŞ-nin payına düşmüşdür. Buna görə də, ABŞ-nin BƏT-in tərkibindən çıxması onun maliyyə cəhətdən böyük çətinliklərlə üzləşməsinə səbəb oldu. Yalnız BƏT ABŞ-a müəyyən güzəştlərə getdikdən sonra, bu dövlət 1980-cildə öz üzvlüyünü bərpa etdi.

⁸ International Labour Organization / The ILO: What it is. What it does
URL:http://www.ilo.org/public/english/bureau/inf/download/brochure/pdf/broch_0904.pdf/

“Soyuq müharibənin” başa çatması BƏT çərçivəsində ideoloji ziddiyyətlərlə əlaqədar olan kəskin məsələlərin aradan qaldırılmasına və təşkilatın səylərinin əmək sahəsi üzrə münasibətlərin beynəlxalq-hüquqi tənzimlənməsinin müasir problemlərinin həllinə yönəltməyə imkan vermişdir.

1998-ci ildən “Əmək sahəsində əsas prinsiplər, hüquqlar və onların reallaşdırılması mexanizmi haqqında” BƏT Bəyannaməsi qəbul edilmişdir.

2012-ci ilin avqust ayında BƏT dörd bəyannamə, 189 beynəlxalq konvensiya və 201 tövsiyə qəbul etmişdir. 183 dövlət BƏT-in üzvüdür.

Beynəlxalq Əmək Bürosunun (bundan sonra BƏB) ilk baş direktoru təşkilatın yaradılmasının ən fəal təşəbbüskarlarından biri, fransalı siyasi xadim Alber Toma seçilmişdir. O, təşkilata ömrünün sonuna – 1932-ci ildə rəhbərlik etmişdir. (Fransalı siyasi və ictimai xadim, jurnalist Alber Toma 1878-1932-ci illərdə yaşamışdır. Alber Toma 1915-ci ildə 36 yaşında Fransa Respublikasının hökumətinin üzvü olmuş, 1916-cı ildə Birinci dünya müharibəsi zamanı ən mühüm vəzifələrdən biri olan silahlanma naziri vəzifəsini tutmuşdur).

Beynəlxalq Əmək Konfransının 1919-cu ildə Vaşinqtonda keçirilən ilk sessiyasında iştirak etməyən Alber Toma BƏB baş direktoru vəzifəsinə seçilmişdir. 1919-cu ildən 1932-ci ilədək Alber Tomanın bütün fəaliyyəti BƏT ilə bağlı olmuşdur. Məhz onun fəal rəhbərliyi nəticəsində BƏT inkişaf üçün güclü təkan almışdır. BƏT yaranması anından cəmiyyəti bir neçə il ərzində o, Cenevrədə yerləşən, 400 nəfərə yaxın insanın əmək fəaliyyəti ilə məşğul olduğu öz xüsusi binasını beynəlxalq təşkilata çevirdi, çoxsaylı konvensiyalar və tövsiyələr qəbul etdi, beynəlxalq əmək standartlarının populyarlaşdırılması üzrə fəal təbliğat aparmağa başladı. Hazırkı dövrə qədər səmərəli fəaliyyət göstərən BƏT-in qəbul etdiyi konvensiyalara riayət olunması üzrə nəzarət mexanizmi məhz Alber Tomanın rəhbərliyi altında yaradılmışdır.

BƏT-nin bütün fəaliyyəti dövründə BƏB-na aşağıda adları qeyd olunan şəxslər rəhbərlik etmişlər:

- 1) Alber Toma, Fransa (1919-1932);
- 2) Harold Batler, Böyük Britaniya (1932-1938);
- 3) Con Uaynant, ABŞ (1939-1941);
- 4) Edvard Filen, İrlandiya (1941-1948);
- 5) Devid Mors, ABŞ (1948-1970);
- 6) Ulfred Cenks, Böyük Britaniya (1970-1972);
- 7) Fransis Blanşar, Fransa (1973-1989);
- 8) Mişel Hansenn, Belçika (1989-1999);
- 9) Xuan Somaviya, Çili (1999-2012);

10) Qay Rayder, Böyük Britaniya (28 may 2012-ci ildə seçilmiş və öz vəzifələrinin icrasına 2012-ci ilin oktyabr ayında başlamışdır).

Beynəlxalq əmək hüququnun inkişafında BƏT-in oynadığı rol şübhəsiz ki, bu sahə üçün əsas töhfədir. Lakin beynəlxalq əmək hüququnun formalaşmasını yalnız BƏT-in fəaliyyəti ilə məhdudlaşdırmaq olmaz. BMT-in insan hüquqlarının təsbit edilməsi və müdafiəsi üzrə fəaliyyəti, o cümlədən sosial və iqtisadi fəaliyyəti, həmçinin Avropa, Amerika, Afrika və Yaxın Şərq dövlətlərinin yaratdıqları regional təşkilatlar tərəfindən əmək normalarının qəbul edilməsi, əmək münasibətləri məsələləri üzrə ikitərəfli və çoxtərəfli sazişlərin bağlanması, dövlətlərin milli əmək qanunvericiliyinin inkişafı da böyük rol oynamışdır. Bütün bu cəhətlərlə yanaşı bütövlükdə beynəlxalq hüququn inkişafı da beynəlxalq əmək hüququnun inkişafına öz müsbət təsirini göstərmişdir.

1.2. Beynəlxalq əmək hüququnun anlayışı

Hər bir sivil cəmiyyətin mövcud olması və normal fəaliyyət göstərməsi bir sıra mühüm əhəmiyyət kəsb edən şərtlərlə xarakterizə edilir ki, onların sırasınada hüquq nəzəriyyəsindən məlum olduğu kimi, hüququn, hüquqi tənzimlənmənin olması obyektiv və olduqca zəruri cəhətlərdən biridir. Professor L.H.Hüseynov haqlı olaraq qeyd edir ki, əgər dünyada olan dövlətləri bir cəmiyyət kimi, əgər belə demək mümkünsə, dünya dövlətlərinin ailəsi kimi təsəvvür etsək, onda

belə bir məntiqi nəticəyə gələ bilərik ki, bu cəmiyyətin özündə də hüquqa obyektiv ehtiyac vardır. Bu hüquq beynəlxalq hüquq adlanır. Beynəlxalq hüquq ayrı-ayrı dövlətlərin milli hüquq sistemlərindən fərqli olan və onlardan asılı olmayaraq mövcud olan hüquqi normalar sistemidir. O, məhz dövlətlər arasındakı müxtlif xarakterli münasibətləri hüquqi çərçivəyə salmaq üçün yaranmışdır.⁹

Beynəlxalq hüquq normaları vasitəsilə tənzimlənməyə ehtiyac duyulan sahələrdən biri də məhz əmək münasibətlərinin beynəlxalq-hüquqi tənzimlənməsidir. Burada iki hüquq sahəsi – beynəlxalq və əmək hüquq sahələri diqqəti cəlb edir. Məlum olduğu kimi, həm beynəlxalq hüquq, həm də milli əmək hüququ hüququn müstəqil sahələridirlər. Digər tərəfdən isə əmək münasibətlərinin beynəlxalq-hüquqi tənzimlənməsi nə təkcə beynəlxalq hüququn tərkibinə, nə də ki, təkcə əmək hüququnun tərkibinə daxil ola bilməz. Burada hər iki hüquq sahəsinin birgə tənzimlədiyi ictimai münasibətlərə təsir edən hüquq normaları özünü büruzə verir. Qeyd olunanların da məntiqi nəticəsi ondan ibarətdir ki, beynəlxalq əmək hüququ hüququn müstəqil sahəsi deyil. Beynəlxalq əmək hüququ həm milli əmək hüququnun, həm də beynəlxalq hüququn tərkib hissəsi kimi xarakterizə edilir. Bir məsələyə də xüsusi diqqət yetirmək lazımdır ki, əmək hüquq münasibətlərinin yalnız beynəlxalq əmək hüquq normaları ilə tənzimlənməsi qeyri-mümkündür. Lakin, əmək hüquq münasibətlərinin tərkib hissəsi olan beynəlxalq təşkilatların əməkdaşlarının əməyinin tənzimlənməsi beynəlxalq müqavilələr əsasında həyata keçirildiyi üçün istisna təşkil edir. Bu cür istisnalar isə yalnız ümumi qaydanı müəyyən edir. Çünki, istənilən halda həm milli, həm də beynəlxalq əmək hüquq normalarının tətbiqinə zərurət yaranır. Hüquq ədəbiyyatında belə bir fikir meydana çıxmışdır ki, “beynəlxalq əmək hüququ” terminindən istifadə etmək düzgün deyil. Çünki bu və ya digər dövlətin həm əmək hüququ, həm də beynəlxalq hüququ mövcuddur. Beynəlxalq əmək hüququnu milli əmək hüququnun nəzərdə tutduğu mənada hüququn müstəqil sahəsi kimi qəbul etmək olmaz. Hüquq nəzəriyyəsinə digər sahələrdən ayrılmanın və differensiasianın de-

⁹ Hüseynov L.H. Beynəlxalq hüquq: Dərslik, Bakı: Qanun, 2012, s.5

yl, vahid predmetə, metodlara və subyektlərə, hüquq normalarının kompleks birləşmələrinə malik olan hüquq sahələri ilə yanaşı, əksinə, bu və ya digər sahə üçün hüququn müxtəlif cinsli normaları üçün inteqrasiyanın vacib olduğu haqqında fikirlər də mövcuddur.¹⁰ Bu tip kompleks hüquq normalarına hava, dəniz, kənd təsərrüfatı, dağ hüququ və s. aid etmək olar. Milli hüququn müxtəlif sahələrini deyil, milli əmək hüququ ilə beynəlxalq hüququ inteqrasiya edən beynəlxalq əmək hüququ oxşar xarakterə malikdir. Məhz bu nöqteyi-nəzərdən “beynəlxalq əmək hüququ” terminindən istifadə etmək tamamilə məqsədomüvafiqdir. Bu çür yanaşma nümayiş etdirən mütəxəssislər əmək hüququna dair bir sıra dəyərli mülahizələr irəli sürmüşlər.¹¹ “Beynəlxalq əmək hüququ” termini sənaye sahəsi inkişaf etmiş ölkələrdə ümumi qəbul edilmiş şəkildə istifadə olunur. Bu termindən BƏT və sahə üzrə nüfuzlu mütəxəssislər daha çox istifadə edir.

Hüquq nəzəriyyəsinin ümumi prinsipləri kontekstindən beynəlxalq əmək hüququna hər iki tərəfdən: həm ümumi-hüquqi, həm də xüsusi-hüquqi tərəfdən diqqət yetirmək olar. Ümumi hüquq nöqteyi-

¹⁰ Проблемы общей теории права и государства: учебник для вузов. (Автор главы – Лапаева В.В.) М., 1993, с.329-330

¹¹ Гусов К.Н., Лютов Н.Л. Международное трудовое право: Учебник. М.: Проспект, 2012; Гусов К.Н., Курилин М.Н. Международное-правовое регулирование труда (в конвенциях и рекомендациях МОТ). М., 1992; Лютов Н.Л., Морозов П.Е. Международное трудовое право: Учебное пособие / Под общ. науч. ред. К.Н.Гусова. М.: Проспект, 2011; Морозов П.Е. Современные тенденции развития зарубежного трудового права в условиях глобализации. М.: Проспект, 2012; Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право: Учебник для вузов. М., 1999; Черняева Д.В. Международные стандарты труда (международное публичное трудовое право): Учебное пособие. М., 2010; Бекашев Д.К. Международное трудовое право: Учебное пособие. М., 2008; Бекашев Д.К. Международное трудовое право (публично-правовые аспекты): Учебник. М.: Проспект, 2013; Valticos N., von Potobsky G. International Labour Law, 2nd ed, Wolters-Kluwer Law International, 1995; Servais J. -M. International Labour Law.; cases and materials on workers' rights in the global economy. Thomson-West, 2008; Bassampiere C., Guury G. Droit européen et international du travail. G.Ualino, 2002; Bransteion A. International and Comparative Labor Law: Current Challenges. Palgrave Macmillan-ILO, 2009 и др.

nəzərdən, beynəlxalq əmək hüququ – beynəlxalq hüquq subyektləri arasında insanların əmək hüquqlarına, məşğulluğuna, əmək şəraitinə, sosial tərəfdaşlığa, sosial təminata dair münasibətləri tənzimləyən hüquq normalarının məcmusundan ibarət olan beynəlxalq hüquq sahəsidir.¹² Məsələyə beynəlxalq xüsusi hüquq nöqteyi-nəzərdən diqqət yetirsək, onda görürük ki, beynəlxalq əmək hüququnun tərkibində xarici ölkə elementi olan xüsusi hüquq xarakterli əmək münasibətlərini tənzimləyən normaların və prinsiplərin məcmusu ifadə olunur. Müxtəlif dövlətlərin fiziki və hüquqi şəxsləri əmək hüquq münasibətlərinin iştirakçıları kimi çıxış etməklə beynəlxalq münasibətlərdə olur.¹³ Buna misal olaraq Azərbaycan Respublikasındakı müəssisələrdə əmək fəaliyyəti ilə məşğul olan əcnəbiləri göstərmək olar. Qeyd olunan təriflərdən iki sahənin tənzimlənməsi predmetindəki fərq anlaşılır. Başlıca və prinsipial fərq isə ondan ibarətdir ki, beynəlxalq əmək hüquq münasibəti yalnız beynəlxalq xüsusi əmək hüququna xasdır, ona görə də ümumi hüquqi münasibətlərdə beynəlxalq hüquq subyektləri arasında əmək hüquq münasibətləri ola bilməz. Eyni zamanda istənilən beynəlxalq xüsusi hüquqi münasibətlərə beynəlxalq ümumi-hüquqi element də xasdır. L.A.Luntsun fikrincə, hansı məsələlər əmək hüququnun ümumi-hüquqi, hansılar isə mülki-hüquqi elementlərinə aid olmasının aydın olmasını demək olmaz.¹⁴ Şübhəsiz, beynəlxalq ümumi əmək hüququ və beynəlxalq xüsusi əmək hüququ arasında qarşılıqlı əlaqəlilik haqqında danışmaq lazımdır. Məsələn, Azərbaycan Respublikası xarici dövlətlə iki ölkənin vətəndaşlarının onların ərazilərində fəaliyyət göstərən müəssisələrində işləməsi haqqında ikitərəfli saziş bağlayır. Belə saziş – beynəlxalq ümumi əmək hüququnun mənbəyi hesab edilir. Onun tənzimləmə predmetini isə bütövlükdə həmin dövlətlərin vətəndaşları üçün əmək

¹² Бекяшев Д.К. Международное трудовое право: Учебное пособие. М., 2008, с.8

¹³ Бекяшев Д.К. Международное трудовое право: Учебное пособие. М., 2008, с.8

¹⁴ Лунц Л.А. Курс международного частного права. Особенная часть. М., 1975, с.477

və məşğulluq şəraitinin müəyyən edilməsi üzrə iki dövlətin qarşılıqlı münasibətləri təşkil edir. Öz növbəsində müəssisələrdə xarici ölkələrin beynəlxalq müqavilə əsasında işə götürülmüş işçiləri və müəssisələrin rəhbərləri arasında yaranan real əmək münasibətləri beynəlxalq xüsusi əmək hüququnun tənzimləmə predmetinə daxildir.

Hesab edirik ki, beynəlxalq əmək hüququna ümumi-hüquq nöqteyi-nəzərindən yanaşma tamamilə doğrudur. Buna görə də, beynəlxalq əmək hüququnu məhz belə rakursda başa düşmək bütün parametrlər üzrə özünü doğruldur.

Beynəlxalq əmək hüququnun beynəlxalq hüququn müstəqil sahəsi kimi mövcud olmasına dair məsələ hüquq doktrinasında bir çox alimlərin diqqət mərkəzində olmuşdur. Məsələn, S.A.İvanov, İ.Yanulov, M.Genovski, V.Fridmen, N.Valtikos, G.Dam və digərləri¹⁵ kimi məşhur beynəlxalq hüquqşünaslar əməyə dair beynəlxalq normaların məcmusuna beynəlxalq hüququn müstəqil sahəsi kimi baxırlar. XX əsrin, 20-ci illərində Y.A.Korovin qeyd etmişdir ki, beynəlxalq hüquq elminin tərkibinə əmək hüququ da daxildir.¹⁶

Q.İ.Tunkin beynəlxalq hüququn yeni sahələrinin meydana çıxması haqqında məsələni təhlil edərək belə nəticəyə gəlir ki, «beynəlxalq əlaqələrin ilk növbədə məhsuldar qüvvələrin və beynəlxalq əmək bölgüsünün inkişafı ilə müəyyən edilən intensivləşməsi və dərinləşməsi beynəlxalq-hüquqi tənzimləmənin yeni sahələrinin meydana çıxmasına səbəb olmuşdur».¹⁷ O, xüsusi olaraq qeyd edir ki, «beynəlxalq hüququn «beynəlxalq əmək hüququ» adlanan sahəsi əhəmiyyətli inkişaf etmişdir və onun normaları əmək şəraitinin

¹⁵ Иванов С.А. Проблемы международно-правового регулирования труда. М.: Наука, 1964, с.243; Янулов И. Международного трудово право. София, 1945; Геновски М. Основи на международного право. София, 1974, с.49; Friedman W. The Changing Structure of International Law. London, 1964, p.164; Valticos N. Droit internationale du travail. Traite de droit du travail. Paris, 1970; Dahm G. Volkerrecht, Bd 1. Stuttgart, 1958

¹⁶ Коровин Е.А. Международное право / В кн.: Малая советская энциклопедия. М., 1930, с.85

¹⁷ Тункин Г.И. Идеологическая борьба и международное право. М., 1967, с.117

tənzimlənməsi sahəsində dövlətlərin hüquqlarını və vəzifələrini müəyyən edir».¹⁸

1919-cu ildə BƏT-in yaranması və həmin Təşkilatın himayəsilə beynəlxalq normaların qəbul edilməsi beynəlxalq əmək hüququnun inkişafında əsas təkan olmuşdur. Sonralar, ikinci dünya müharibəsindən sonra sahənin formalaşması BMT-in yaradılması və fəaliyyəti nəticəsində, xüsusilə insan hüquqlarının təsbit edilməsi və müdafiəsi üzrə, o cümlədən sosial və iqtisadi sahələrdə onların həyata keçirilməsi sahəsində, habelə Avropada, Amerikada, Afrikada regional beynəlxalq təşkilatlar tərəfindən beynəlxalq əmək normaları qəbul edilməsilə davam etmişdir.

Beynəlxalq əmək hüquq normaları daxili vəhdətlə və ümumi məqsədlə məntiqli birləşmiş, ayrı-ayrı institutlar üzrə sistemləşmişdir. Onların arasında əmək və istirahət şəraitini, əmək haqqını, sosial tərəfdaşlığı, sosial təminatı və digərlərini tənzimləməli olan institutları qeyd etmək olar.¹⁹

1.3. Beynəlxalq əmək hüququnun predmeti

Hüquq sahələri ictimai münasibətlərin müxtəlif sahələrini tənzimləyir. Hüquq sisteminin bu və ya digər sahəsini müəyyən etmək bu sahənin tənzimləmə predmetini təşkil edən ictimai münasibətlər sahəsini göstərmək deməkdir. Ümumi hüquq nəzəriyyəsiindən məlumdur ki, hüququn sahələrə və institutlara ayrılması üçün iki başlıca meyar vardır. Hüquqi tənzimləmənin predmeti və metodu. Məhz bu iki meyar hüquq sisteminin sahələrə bölünməsi üçün əsasdır. Hüquq sahəsinin predmeti dedikdə, onun tənzimlədiyi ictimai münasibətlərin dairəsi, hüquqi tənzimləmənin metodu dedikdə isə, həmin hüquq sahəsinin tənzimlədiyi ictimai münasibətlərə təsir üsulları başa düşülür. Məhz hüquqi tənzimləmə predmetinə və metoduna görə hüquq sahələri bir-birindən fərqləndirilir. Daha dəqiq desək, hüquq sahələrinin fərqləndirilməsi ilk növbədə predmet meyarına, yəni bu və ya

¹⁸ Тункин Г.И. Теория международного права. М., 2006, с.218

¹⁹ Бекяшев Д.К. Международное трудовое право (публично-правовые аспекты): Учебник. М.: Проспект, 2013, с.12-13

digər sahə üçün tənzimləmənin obyektiv əsasını təşkil edən spesifik münasibətlərin mövcudluğuna görə həyata keçirilir.²⁰

Beynəlxalq əmək hüququ üzrə tədqiqatçı alim P.Y.Morozov əmək hüququnun innovativ xarakterini müasir elmi nöqtəyi-nəzərdən geniş təhlil etmişdir. O, müstəqil hüquq sahəsi kimi əmək hüququnun predmeti üzrə elmi innovasiyaların bölgüsünü aşağıdakı aparmışdır: əmək münasibətləri sahəsində innovasiya; məşğulluq və işədüzəltmə sahəsində innovasiya; əmək qanunvericiliyinə nəzarət üzrə münasibətlər sahəsində innovasiya; ixtisasın artırılması, peşə seçimi və kadrların hazırlığı üzrə münasibətlər sahəsində innovasiya; işçilərin maddi məsuliyyəti sahəsində innovasiya; əmək mübahisələrinin həlli sahəsində innovasiya. Bundan başqa kollektiv əmək münasibətləri ilə əlaqədar mövcud innovasiyanı da qeyd etmək lazımdır.²¹ Firkimizcə, bu təsnifatın sırasına beynəlxalq əmək hüququ üzrə münasibətlər sahəsində innovasiyanı da əlavə etmək lazımdır.

Beynəlxalq hüququn müstəqil sahəsi kimi beynəlxalq əmək hüququnun predmetini beynəlxalq hüququn subyektləri arasında insanların əmək hüquqlarına, məşğulluğa, əmək şəraitinə, sosial əməkdaşlığa və sosial təminatla dair münasibətlər təşkil edir. Məsələyə mahiyyəti üzrə yanaşma göstərir ki, beynəlxalq əmək hüququ özlüyündə əmək münasibətlərini bilavasitə tənzimləmir. Bunu sübut edən əsas amil ondan ibarətdir ki, beynəlxalq münasibətlərdə «beynəlxalq əmək münasibətləri» anlayışından istifadə edilmir. Bunu isə təsdiq edən cəhət ondan ibarətdir ki, beynəlxalq hüququn subyektləri arasında əmək hüququ münasibətlərinin yaranması qeyri-mümkündür. Çünki bu münasibətlər dövlətlər arasında onların öz vətəndaşlarının, əcnəbilərin və ya vətəndaşlığı olmayan şəxslərin əmək hüquqlarına, məşğulluğuna, sosial təminatına dair məsələləri tənzimləyir. Əməyə dair beynəlxalq hüquq normaları beynəlxalq hüququn subyektləri arasında qarşılıqlı münasibətləri tənzimləməklə, ayrı-ayrı dövlətlərin

²⁰ Qasımov A.M. Əmək hüququ. Dərslik. Bakı: Adiloğlu, 2007, s.11

²¹ Морозов П.Е. Современные тенденции развития зарубежного трудового права в условиях глобализации. М.: Проспект, 2012, с.21

daxilində milli əmək qanunvericiliyi ilə yanaşı əmək münasibətlərinə də tənzimləyici təsir göstərir.

Professor L.H.Hüseynov yazır: “beynəlxalq hüquq dövlətlərin müvafiq razılaşmasından sonra digər subyektlər, məsələn, beynəlxalq təşkilatlar, transmilli korporasiyalar, fərdlər üçün də beynəlxalq hüquq və vəzifələr nəzərdə tuta bilər. Bununla belə, öz təbiətinə görə, beynəlxalq hüquq dövlətlər tərəfindən yaradılan, əsasən, dövlətlərə yönəlmiş və yerinə yetirilməsi dövlətlərin özü tərəfindən təmin edilən hüquq sistemi olaraq qalır. Beynəlxalq hüquq dövlətlər arasındakı münasibətləri nizama salmaq üçün onların qarşılıqlı razılığı əsasında yaradılan hüquqi normalar sistemidir”.²²

Əmək hüququnun predmetini hansı münasibətlər təşkil edir sualına cavab vermək üçün öncə əmək hüquq normaları ilə tənzimlənən ictimai münasibətlərin dairəsini (sahəsini) dəqiq müəyyənləşdirmək lazımdır. Əmək hüququnun predmetini, əmək hüququ elmində ümumqəbul olunmuş baxışlara görə, əmək münasibətləri və onlarla sıx bağlı olan münasibətlər, yaxud başqa cür deyildiyi kimi, əmək münasibətlərindən törəmə münasibətlər təşkil edir. Əmək hüququnun predmeti barədə bu gün də geniş yayılmış və əksəriyyət alimlər tərəfindən dəstəklənən nöqtəyi-nəzər ondan ibarətdir ki, onun predmetini iki qrup münasibətlər təşkil edir. Birinci qrup əmək münasibətləri, ikinci qrupu isə əmək münasibətləri ilə bilavasitə sıx bağlı olan digər münasibətlər təşkil edir.²³

Yuxarıda qeyd olunanlara əsaslanaraq demək olar ki, milli və beynəlxalq əmək hüququnun predmeti mahiyyət etibarını ilə eyni xarakterlidir. Çünki, həm milli əmək hüququnun, həm də beynəlxalq əmək hüququnun hər ikisinin predmetini məhz əmək münasibətləri və onlarla bilavasitə sıx bağlı olan digər ictimai münasibətlər təşkil edir. Bura məşğulluğun və işəüzəltmənin təmin edilməsi üzrə hüquq münasibətləri; əməyin təşkili və idarə edilməsi üzrə hüquq münasibətləri; kollektiv danışıqların aparılması, kollektiv müqavilənin və sazişin bağlanması, sosial tərəfdaşlıq üzrə hüquq münasibətləri; bila-

²² Hüseynov L.H. Beynəlxalq hüquq: Dərslik, Bakı: Qanun, 2012, s.6

²³ Qasımov A.M. Əmək hüququ. Dərslik. Bakı: Adiloğlu, 2007, s.11

vasitə istehsalatda işçilərin peşə hazırlığı, yenidən hazırlığı və ixtisasının artırılması üzrə hüquq münasibətləri; əmək qanunvericiliyinə (əməyin mühafizəsi haqqında qanunvericilik daxil olmaqla) riayət edilməsi üzrə, o cümlədən həmkarlar ittifaqının nəzarəti üzrə hüquq münasibətləri; əmək sahəsində işəgötürənin və işçinin qarşılıqlı məddi məsuliyyəti üzrə hüquq münasibətləri; əmək mübahisələrinə baxılması üzrə hüquq münasibətləri daxildir.²⁴

Milli və beynəlxalq əmək hüququnun predmetini əhatə edən oxşar cəhətlərlə yanaşı onları fərqləndirən əsas əlamət ondan ibarətdir ki, milli əmək hüququndan fərqli olaraq beynəlxalq əmək hüququ beynəlxalq xarakter daşıdıyır və ona görə də, o, bir sıra spesifik xüsusiyyətlərə malikdir.

Milli əmək hüququnun sahəvi xüsusiyyəti onun ümumi və xüsusi hüquqi elementlərin birləşməsi ilə xarakterizə edilir. Beynəlxalq hüquqda beynəlxalq ümumi hüquqla beynəlxalq xüsusi hüquq fərqləndirilir.²⁵ Öz növbəsində beynəlxalq əmək hüququ da iki yerə bölünür: 1) beynəlxalq ümumi əmək hüququ; 2) beynəlxalq xüsusi əmək hüququ. “Beynəlxalq əmək hüququ” termini tez-tez beynəlxalq ümumi əmək hüququnun sinonimi kimi istifadə edilir. Beynəlxalq ümumi hüququ müəyyən edən əsas kimi beynəlxalq təşkilatlar və dövlətlər çıxış edir.

Beynəlxalq ümumi əmək hüququ - əmək sahəsində beynəlxalq standartların müəyyən edilməsi və tətbiqi məqsədinə malik olan beynəlxalq müqavilələrin, beynəlxalq hüququn ümumi qəbul edilmiş normalarının və prinsiplərinin, milli qanunvericiliyin, “yumşaq” hüquq aktlarının məcmusudur.²⁶

Beynəlxalq xüsusi əmək hüququnun subyektləri sistemində əmək münasibətlərinin xarici elementlərlə mürəkkəbləşdiyi işçi və işəgötürən durur. Xarici elementə həm işçinin, həm də işəgötürənin

²⁴ Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник. М., Проспект, 2003, с.9-20

²⁵ Hüseynov L.H. Beynəlxalq hüquq: Dərslik, Bakı: Qanun, 2012, s.8-10

²⁶ Лютов Н.Л., Морозов П.Е. Международное трудовое право: Учебное пособие / Под общ. науч. ред. К.Н.Гусова. М.: Проспект, 2011, с.7

bir dövlətdən artıq dövlətlərlə münasibətlərinin, yəni işçinin və ya işəgötürənin xarici dövlətə mənsubluğu, vətəndaşlığı, işin digər dövlətin ərazisində icrası və s. daxil etmək olar. Bundan başqa, müasir beynəlxalq xüsusi əmək hüququ, ümumi hüquq kimi beynəlxalq əmək standartlarının müəyyən olunmasında da təzahür edilə bilər. Bu standartlar beynəlxalq səviyyədə sosial tərəfdaşlığın (transmilli kollektiv müqavilələrin imzalanması), transmilli korporasiyaların bütün dünya üzrə şöbələrində əmək standartlarını müəyyən edən korporativ aktların qəbul edilməsinin, yəni işəgötürənin transmilli miqyasda “yerli” normativ aktları nəticəsində müəyyən olunurlar.

Beynəlxalq xüsusi əmək hüququ - əmək münasibətləri və onlarla bilavasitə sıx bağlı olan, xarici elementin təsiri ilə mürəkkəbləşən münasibətləri, həmçinin beynəlxalq sosial tərəfdaşlıq və əmək sferasında transmilli korporativ aktların qəbul edilməsi və onlara riayət edilməsi üzrə münasibətləri tənzimləyən hüquqi normaların sistemidir.²⁷

1.4. Beynəlxalq əmək hüququnun metodu

Hər bir hüquq sahəsi tənzimləmə predmeti ilə yanaşı, həm də xüsusi tənzimləmə metoduna malikdir. «Hüququn predmeti» dedikdə, onun tənzimlədiyi ictimai münasibətlər və onların dairəsi anlaşılır. «Metod» delikdə isə, hüququn ictimai münasibətlərə təsir üsulları və vasitələri başa düşülür. Yəni metod belə bir suala cavab verir ki, hüququn predmetini təşkil edən həmin ictimai münasibətlər necə, nə cür və hansı üsullarla tənzim olunur.

Bu və ya digər hüquq sahəsinin metodu həmin sahə ilə tənzimləmənin ictimai münasibətlərin xarakterindən, cəmiyyətdəki sosial-iqtisadi və siyasi vəziyyətdən, müvafiq ictimai münasibətlərin iştirakçılarının vəziyyətindən asılıdır. Hüquqi tənzimləmə məqsədlərinə uyğun olaraq subyektlərin lazımi davranışını təmin edən bu vasitələrin (tənzimləmə üsulları və qaydaları) məcmusu bu və ya digər hüquq

²⁷ Лютов Н.Л., Морозов П.Е. Международное трудовое право: Учебное пособие / Под общ. науч. ред. К.Н.Гусова. М.: Проспект, 2011, с.8

sahəsinin metodunu səciyyələndirir. Metodu dəyişilməz hesab etmək olmaz. O, siyasi və iqtisadi faktorlarla şərtlənir və hər bir hüquq sahəsi üçün spesifik olan aşağıdakı əlamətlərlə xarakterizə edilir:

1) hüquq münasibətlərinin yaranması, dəyişməsi və xitam edilməsi qaydası (hüquqi faktlar); 2) hüquq münasibəti iştirakçılarının ümumi vəziyyəti (hüquq subyektliyi); 3) hüquq və vəzifələrin müəyyən edilməsinin xarakteri (norma yaradıcılığı); 4) vəzifələrin icrasını təmin edən vasitələr (sanksiyalar).²⁸

İstənilən hüquq sahəsinin metodunun spesifik cəhəti onunla xarakterizə edilir ki, burada dövlətin hüquq subyektlərinə, onlar arasında yaranan münasibətləri tənzimlənmək məqsədilə təsir üsullarının xüsusiyyətləri formalaşır. Bu üsullar ümumi şəkildə icazələr, qadağanlar və göstərişlər kimi formalaşırlar. İcazələrin, qadağanların və göstərişlərin müvafiq hüquq sahəsində hər hansı formada birləşməsi, uyğunlaşması həmin sahənin tənzimlənməsi metodunu yaradır. Bu baxımdan beynəlxalq əmək hüququ daha çox spesifik xüsusiyyətlərə malikdir. Beynəlxalq əmək hüququnun spesifik cəhəti əsasən onunla izah edilir ki, o, özündə həm beynəlxalq hüququn, həm də əmək hüququnun hər birinin ayrı-ayrılıqda metodlarının spesifik cəhətlərini birləşdirir. Bunun isə məntiqi mahiyyəti ondan ibarətdir ki, beynəlxalq əmək hüququ özünün ikili ictimai xarakterini əmək hüququndan irsən almışdır. Bu xarakter isə öz növbəsində beynəlxalq əmək hüququnun metodunun aşağıda göstərilən əsas xüsusiyyətinin formalaşmasına səbəb olmuşdur: müqavilə bağlamaqla və qanunvericiliklə tənzimlənmənin spesifik olaraq birləşməsi. Əmək müqaviləsinin tərəfləri onun şərtlərinin müəyyən edilməsində əmək qanunvericiliyinə, o cümlədən beynəlxalq əmək hüquq normalarına zidd olmadığı təqdirdə azad və müstəqildirlər. Əmək qanunvericiliyi ilə müqavilə tərəflərinin azadlığına, onların müstəqilliyinə qarşı yönəldilmiş məhdudiyətlər mülki hüquq üzrə məhdudiyətlərdən daha sərt hesab edilir. Bu isə əmək hüququnun ikili xüsusiyyətə malik olması ilə şərtlənir.

²⁸ Qasimov A.M. Əmək hüququ: Dərslik. Bakı: Adiloğlu, 2007, s.20-21

Yuxarıda qeyd olunan spesifik cəhətlə yanaşı əmək hüququnda müqavilə ilə tənzimlənmənin özü spesifik cəhəti ilə fərqlənir. Bir məsələyə də diqqət yetirmək lazımdır ki, bu cür spesifik cəhət öz əlamətlərinə görə müxtəlif ölkələr üzrə fərqlənir. Bu fərq özünü əməyin müqavilə ilə tənzimlənməsinin ikili xüsusiyyətində: bir tərəfdən fərdi və kollektiv müqavilə ilə tənzimlənmənin uzlaşması və digər tərəfdən qanunvericilikdə təsbit edilmiş hüquq normalarının müqavilə şərtləri ilə dəyişdirilməsinin və ya imtina edilməsinin spesifikliyində büruzə verir.

Əmək hüququnda müəssisələr və onların xüsusi struktur bölmələri səviyyəsində bağlanan müqavilələr dedikdə “kollektiv müqavilə” terminindən istifadə edilir, daha yüksək səviyyəli aktlar üçün isə “saziş” terminindən istifadə olunur. Xarici ölkələrin tərcübəsində adətən müqavilələrin bütün səviyyələri üçün vahid termindən istifadə olunur. Kollektiv müqavilələr məhz əmək hüququ üçün xas olan normativ xarakterli aktlardır. Əmək müqaviləsi bağlanarkən tərəflərin hüquq bərabərliyinin məhdudlaşdırılmasını təmin edən əmək qanunvericiliyi ilə yanaşı kollektiv müqavilələr iqtisadi cəhətdən qeyri-bərabər olan tərəfləri “tarazlaşdırmağa” yönəldilmişdir. Fərdi işçilərin hər birini birləşdirərək kollektiv müqavilə hüququn daha iri kollektiv subyektini işəgötürənə qarşı qoyur. Bununla da əməyin şərtlərinin ədalətli müəyyən olunması üçün daha çox imkan yaranır. Beynəlxalq əmək hüququ üçün kollektiv müqavilələrin əhəmiyyətini aşağıda qeyd olunan səbəblər üzrə fərqləndirmək olar: 1) əməyin tənzimlənməsinə aid olan beynəlxalq aktların əksəriyyətində sosial partnyorlar arasında bağlanan kollektiv müqavilələrə istinad olunması; 2) son onilliklər ərzində eyni zamanda bir neçə dövlətin ərazisində fəaliyyət göstərən çoxmilli korporasiyalar çərçivəsində bağlanan kollektiv müqavilələrin (transmilli kollektiv müqavilələrin) daha geniş yayılması.

Qanunvericiliklə müəyyən edilmiş hüquqi normalardan müqavilə qaydasında imtina edilməsinin spesifik cəhəti isə ondan ibarətdir ki, hər bir işçinin qanunvericilikdə təsbit edilmiş hüquqlarından imtina edilməsinin yolverilməz olmasıdır. Bir sıra hallarda, lakin, bu imtina cavabı anqlosakson hüququnda ingilis *waiver* (öhdəsinə götür-

mək, hüquqdan rədd etmək) termini adlanaraq yol verilən hesab edilir. Xüsusilə bu ABŞ-in əmək hüququ üçün xarakterikdir. Qanunvericilikdə işçilərə aid təsbit edilmiş normaların müqavilə ilə dəyişdirilməsinə gəldikdə isə, qanunun normasının yalnız içinin xeyrinə dəyişə biləcəyini nəzərdə tutan *in favorem* (lat. “xeyrinə”) yaxud *favor laboratoris* (lat. “işçinin xeyrinə”) prinsipinə riayət edilməlidir.

1.5. Beynəlxalq əmək hüququnun prinsipləri

Beynəlxalq əmək hüququnun prinsiplərini müəyyən etmək üçün ilk olaraq üç məsələyə xüsusi olaraq diqqət yetirilməlidir. Birincisi, hüququn prinsipi anlayışını, ikincisi, beynəlxalq hüququn əsas prinsiplərinin anlayışını və üçüncüsü isə, əmək hüququnun prinsiplərinin ümumi anlayışını nəzərdən keçirmək lazımdır. Bu cəhətlərin təhlili nəticəsində beynəlxalq əmək hüququnun prinsiplərini beynəlxalq hüququn bütün sahələri üçün ümumi prinsiplərə və beynəlxalq əmək hüququnun sahə prinsiplərinə bölmək olur.

Hüquq elmində hüququn prinsipləri məsələsi daha çox müzakirə predmeti olan problemlərdən biridir. Uzun illər ərzində hüquqşünas alimlər yalnız hüququn prinsiplərinin məzmunu haqqında deyil, həmçinin hüququn prinsipləri dedikdə nə anlaşıldığı barədə elmi mübahisə etmişlər. Tez-tez hüquq prinsipləri dedikdə, hüququn mahiyyətini və sosial təyinatı ifadə edən ilkin başlanğıclar, əsas müddəalar başa düşülür.

Prinsip (*principium*) latın sözü olub əsas başlanğıc, rəhbər ideya mənasında işlədilir. Hüquq nəzəriyyəsinə görə hüquq prinsipləri dedikdə, həmin hüququn mahiyyətini, ictimai təyinatını və məqsədyönlü olmasını xarakterizə edən əsas başlanğıclar, rəhbər ideyalar başa düşülür. Hüququn prinsipləri hüquqi tənzimləmənin əsas müddəaları, başlanğıclarıdır. İdeoloji kateqoriya kimi hüququn prinsipləri hüquq düşüncəsinə aiddir. Bununla bərabər hüququn prinsipləri – təkcə ideyalar deyildir. Öz-özlüyündə ideyalar, hüquq düşüncəsi, normativ-tənzimləyici xarakter daşımır və daşıya da bilməz.

Hüququn özü isə təbiətinə görə belə bir xassəyə, xüsusiyyətə malikdir. Hüququn prinsipləri elə ideyalardır ki, onlar hüquq norma-

larında təsbit olunmalı, möhkəmlənməlidir. Hüquqi prinsiplərdə ifadə olunan bu və ya digər fikirlər öz əksini bilavasitə hüquq normalarında tapır. Hüquq normalarında öz əksini tapmayan, möhkəmləndirilməyən ideyalar hüquq prinsipləri sayıla bilməz. Onlar yalnız ideyalar, elmi fikirlər hesab oluna bilər.²⁹ Prof. S.S.Alekseyevin fikrincə, hüquq normalarında təsbit olunmamış başlanğıclar hüquq prinsipləri sırasına aid edilə bilməz. Onlar hüquq prinsipləri deyil, yalnız hüquq düşüncəsinin ideyaları, elmi nəticələridir³⁰.

Hüquq normalarından fərqli olaraq prinsiplərin tənzimləyici əhəmiyyəti kifayət qədər daha dəqiq müəyyən edilməmişdir. Belə ki, hüquqi prinsiplər konkret davranış qaydalarının ifadə edilməsi ilə əlaqədar deyildir. Rəhbər ideyalar əsasında ümumi davranış qaydaları müəyyən edən hüquqi prinsip hüquq normalarının əsas elementlərini (ünsürlərini), yəni hipoteza, dispozisiya və sanksiyanı özündə ehtiva etmir və edə də bilməz. Hüquqi prinsiplərin köməyi ilə bu və ya digər ictimai münasibətləri hərtərəfli tənzimləmək olmaz. Lakin bu prinsiplər həmin münasibətləri tənzimləyən hüquq normalarının mahiyyətini düzgün anlamaq üçün imkan yaradır. Hüquqi prinsiplərin köməyi ilə hüquq subyektləri arasında konkret münasibəti tənzimləmək olmaz. Hüquqi prinsipləri hüquq normalarından fərqləndirərkən bu iki anlayış arasındakı sıx əlaqələri də görməmək mümkün deyil. Prinsiplər özlərini mütləq hüquq normalarında büruzə verirlər, hüquq normaları isə hüququn prinsiplərinə uyğun gəlməyə bilməz.³¹

Professor L.H.Hüseynov beynəlxalq hüququn əsas prinsiplərinin bir sıra səciyyəvi xüsusiyyətlərə malik olduğunu qeyd etməklə onları aşağıdakı kimi xarakterizə etmişdir.

Bu prinsiplər:

a) beynəlxalq hüququn ən mühüm normalarıdır. Beynəlxalq hüququn əsas prinsipləri beynəlxalq hüquq sisteminin normativ-hüquqi əsasını təşkil edir. Dövlətlərin beynəlxalq hüquq normalarının

²⁹ Qasımov A.M. Əmək hüququ: Dərslik. Bakı: Adiloğlu, 2007, s.64

³⁰ Алексеев С.С. Проблемы теории права. Т.1. Свердловск, 1972, с.103

³¹ Qasımov A.M. Əmək hüququ: Dərslik. Bakı: Adiloğlu, 2007, s.65-66

yaradılması və həyata keçirilməsi ilə bağlı bütün qarşılıqlı münasibətləri bu prinsiplərə söykənir.

b) öz mahiyyətinə görə beynəlxalq hüququn ən ümumi normalarıdır. Beynəlxalq hüququn əsas prinsipləri bir növ oriyentir rolunu oynayır. Onlar dövlətlərin və beynəlxalq hüququn digər subyektlərinin davranışının ümumi istiqamətlərini müəyyən edir. Bu prinsiplər beynəlxalq münasibətlərin istənilən sahəsinə sirayət edir və dəqiq ifadə olunmuş davranış qaydalarında konkretləşdirilir.

c) dünyanın bütün dövlətləri üçün hüquqi cəhətdən məcburi xarakter daşıyan ümumtanınmış normalardır. Beynəlxalq hüququn bir sıra əsas prinsipləri BMT Nizamnaməsinin 2-ci maddəsində BMT-nin bütün üzvləri üçün məcburi normalar kimi göstərilmişdir. Həmin maddənin 6-cı bəndində isə deyilir: “Təşkilat təmin edir ki, onun üzvü olmayan dövlətlər, bunun beynəlxalq sülhün və təhlükəsizliyin qorunub saxlanılması üçün zəruri ola bildiyi dərəcədə, bu prinsiplərə uyğun hərəkət etsinlər”.

ç) ən yüksək hüquqi qüvvəyə malik olan imperativ *jus cogens* normalarıdır. Beynəlxalq hüququn əsas prinsipləri bütövlükdə beynəlxalq birlik tərəfindən tanınır və qəbul edilir və yalnız beynəlxalq birliyin özü tərəfindən ləğv edilə bilər. Beynəlxalq hüququn bütün normaları beynəlxalq hüququn əsas prinsiplərinə uyğun olmalıdır.³²

Əmək hüququ elmində hüquqi prinsiplərin vahid tərzdə anlaşılmasında yekdil fikir yoxdur. Bəzi alimlər əməyin hüquqi tənzimlənməsinin əsas prinsipləri, bəziləri əmək hüququnun əsas prinsipləri, bəziləri də əməyin təşkilinin hüquqi prinsipləri kimi müxtəlif kateqoriyalardan istifadə edirlər. Lakin onlar müxtəlif kateqoriya kimi tədqiq olunsada, mahiyyət etibarı ilə eyni məna bildirir.

Əməyin hüquqi tənzimlənməsinin əsas prinsipləri də məhz qüvvədə olan əmək qanunvericiliyinin mahiyyətini əks etdirən rəhbər müddəalardır. Onlar bugünkü cəmiyyətimizdə əməyin təşkilinin iqtisadi qanunların tələblərindən irəli gələrək əmək qanunvericiliyinin gələcək inkişaf istiqamətləri üçün əsas rolunu oynayır və əmək

³² Hüseyinov L.H. Beynəlxalq hüquq: Dərslük, Bakı: Qanun, 2012, s.27

hüquq normalalarının əsas mahiyyətini və məqsədyönlüyünü əks etdir-
diyinə görə bu hüquq sahəsinin mühüm kateqoriyasıdır.³³

Hüquqi prinsiplər hüquq normalalarının hüququn hansı sahəsinə
aid olmasından asılı olaraq dörd əsas qrupa – ümumi, sahələrarası,
sahəvi və sahədaxili prinsiplərə ayrılır. Ümumi prinsiplər bütün ictimai
münasibətlərin məcmusu kimi bütövlükdə hüququn ən mühüm
xüsusiyyətlərini, onun məzmununu və cəhətlərini müəyyən edən əsas
başlanğıclardır. Onlar tənzim etdiyi ictimai münasibətlərdən, onların
xarakter və xüsusiyyətlərindən asılı olmayaraq bütün hüquq normala-
rına nüfuz edir və hüququn bütün sahələrində eyni qüvvə ilə fəaliyyət
göstərir. Məsələn, qanunçuluq, azadlıq, demokratizm, bərabərlik, so-
sial ədalət və s. prinsiplər.

Azadlıq, bərabərlik, sosial ədalət ümumi xarakter daşıyan³⁴ və
bununla əlaqədar həm beynəlxalq, həm də istənilən milli hüquq siste-
minə xas olmalı olan ali fundamental təbii-hüquqi prinsiplərdir. On-
larla yanaşı, ümumsahəvi prinsiplər sırasına bütün hüquq sistemi üçün
ümumi olan xüsusi hüquqi prinsipləri də aid etmək olar. Hüququn
belə prinsipləri sırasına aşağıdakılar daxil edilə bilər: 1) hüquq nor-
malarının ümumməcburiliyi; 2) hüquq normalalarının bir-birinə zidd
olmaması; 3) Konstitusiya, beynəlxalq hüququn ümumi prinsip və
normalalarının prioriteti; 4) pozitiv hüquqda təsbitini tapmış hüquq və
azadlıqların qanuniliyi və hüquqi təminatlılığı; 5) şəxsin özünün hü-
quqazidd davranışına görə hüquqi məsuliyyəti; 6) yeni, yaxud daha
ağır hüquqi məsuliyyət müəyyən edən qanunların geriyə qüvvəsinin
yolverilməzliyi³⁵.

Sahələrarası prinsiplər, adətən, hüquq normalalarının, məsələn,
xüsusi və ümumi hüquqla, beynəlxalq və dövlətdaxili hüquqla, maddi
və prosessual hüquqla təmsil olunmuş müxtəlif sahədə üstün hü-
quqi biliklər üçün xarakterikdir. Əmək hüququ normaları sosial-əmək
münasibətlərinin hüquqi tənzimlənməsinin bütün növlərini (xüsusi-
hüquqi, ümumi hüquqi, Milli-hüquqi, beynəlxalq-hüquqi, maddi-hü-

³³ Qasımov A.M. Əmək hüququ: Dərslik. Bakı: Adiloğlu, 2007, s.64-65

³⁴ Qasımov A.M. Əmək hüququ: Dərslik. Bakı: Adiloğlu, 2007, s.66

³⁵ Явич Л.С. Общая теория права. Л., 1976, с.153-154

quqi və prosessual-hüquqi) təmin edən hüququn kompleks sahəsi olduğundan, onlara hüququn bir çox sahələrarası prinsipləri şamil olunur. Məsələn, belə prinsiplərə tərəflərin bərabərliyinin və müqavilə azadlığını (bu prinsip mülki, beynəlxalq və əmək hüququ üçün ümumdür); çəkişmə prinsipini (hüququn xüsusi sahələrində istifadə olunan hüquqi mübahisələrin həllinin mülki-prosessual forması üçün xarakterikdir); maddi məsuliyyət prinsipini (əmlak elementlərinin təmsil olduğu münasibətlərin subyektlərinə ünvanlanmışdır, məsələn, mülki və əmək hüququ) və s. aid etmək olar.

Sahəvi prinsiplər konkret hüquq sahəsinin normalarının mahiyyətini əks etdirir. Əmək hüququnun sahəvi prinsipləri yalnız bu hüquq sahəsinin predmetini təşkil edən münasibətlərin hüquqi tənzimlənməsi üçün xarakterikdir.

1998-ci il Cenevrə Bəyənaməsi beynəlxalq əmək hüququnun fundamental prinsipləri sırasına aşağıdakıları aid etmişdir:³⁶

a) Assosiasiya azadlığı və kollektiv danışıqlar aparmaq hüququnun əməli surətdə tanınması;

b) məcburi, yaxud icbari əməyin bütün formalarının ləğvi;

ç) əmək və məşğululq sahəsində ayrı-seçkiliyin yolverilməzliyi.

1998-ci il Bəyənaməsini qəbul edərkən, Beynəlxalq Əmək Konfransı aşağıdakıları xüsusi qeyd etmişdir:

a) bütün üzv dövlətlər BƏT-ə azad surətdə daxil olaraq, 1944-cü il Filadelfiya Bəyənaməsində təsbit olunan prinsip və hüquqları tanımış və onlara məxsus xüsusiyyətləri tam nəzərə almaqla, özlərinin sərəncamında olan bütün vasitələrdən istifadə etməklə Təşkilatın bütün məqsədlərinin əldə edilməsinə nail olmaq barədə öhdəlik götürmüşlər;

b) bu prinsip və hüquqlar həm Təşkilatın özündə, həm də onun çərçivəsindən kənarında əsas sənədlər kimi tanınmış Konvensiyalarda konkret hüquq və vəzifələr şəklində öz ifadəsini və inkişafını tapmışdır.

Fundamental əmək hüquqları və əməyin beynəlxalq-hüquqi tənzimlənməsinin hamı tərəfindən qəbul olunmuş prinsipləri və əsas

³⁶ Qasımov A.M. Əmək hüququ: Dərslük. Bakı: Adiloğlu, 2007, s.67

normaları BƏT-in aşağıdakı 8 əsas Konvensiyasında konkretləşdirilmişdir.

1) «Məcburi, yaxud icbari əmək haqqında» 29 №-li Konvensiya (1930);

2) «Assosiasiya azadlığı və təşkilat yaratmaq hüququnun müdafiəsi haqqında» 87 №-li Konvensiya (1948);

3) «Təşkilat yaratmaq və kollektiv danışıqları aparmaq hüququ prinsiplərinin tətbiqi haqqında» 98 №-li Konvensiya (1949);

4) «Bərabər əməyə görə kişilərə və qadınlara bərabər haqq verilməsi haqqında» 100 №-li Konvensiya (1951);

5) «İcbari əməyin ləğv edilməsi haqqında» 105 №-li Konvensiya (1957);

6) «Əmək və məşğulluq sahəsində ayrı-seçkilik haqqında» 111 №-li Konvensiya (1958);

7) «İşə qəbul olunmaq üçün minimum yaş həddi haqqında» 138 №-li Konvensiya (1973);

8) «Uşaq əməyinin ən pis formalarının qadağan edilməsinə və onların aradan qaldırılması üçün təcili tədbirlərə dair» 182 №-li Konvensiya (1999).

Azərbaycan Respublikası tərəfindən bu konvensiyaların hamısını ratifikasiya edilmişdir.

Sahədaxili prinsiplər isə həmin hüquq sahəsinin konkret institutlarının normalarının mahiyyətini əks etdirir. Məsələn, əməyin mühafizəsinin prinsipləri, kollektiv müqavilə və sazişin hazırlanması, bağlanması və yerinə yetirilməsinin əsas prinsipləri və s.

Əmək hüququnun əsas prinsipləri eləcə də dövlətimizin əmək münasibətləri sahəsindəki siyasətini əks etdirirlər. Əməyin hüquqi tənzimlənməsinin əsas prinsipləri əmək hüququnun əsas prinsipləridir. Bu prinsiplərin mahiyyəti isə aşağıdakılardan ibarətdir:

1) əmək hüququnun normaları sisteminin bütövlükdə mahiyyətini əks etdirməklə əmək qanunvericiliyinin və onun cəmiyyətin iqtisadi və mənəvi əsasları ilə əlaqəsinin mahiyyətinin dərk edilməsinə kömək edir;

2) əmək qanunvericiliyinin gələcək inkişafını istiqamətləndirir və qüvvədə olan əmək hüququ normalarının tətbiqinə kömək edir;

3) əmək qanunvericiliyinin ayrı-ayrı normalarının həmin sahənin sistemində birləşdirilməsinin əsaslarından biri kimi çıxış edir;

4) əmək hüquq subyektlərinin vəziyyətini, onların hüquq və vəzifələrini müəyyən edir. Məsələn, onların əmək azadlığı və bərabər-hüquqluğu;

5) əmək hüququ «ağacının» bütün gövdəsini təşkil edir. Bu gövdə üzərində «iri budaqlar» – institutlar, «xırda budaqlar» – yarım-institutlar və «yarpaqlar» – əmək hüququ normaları yerləşir və inkişaf edir. Beləliklə, əməyin hüquqi tənzimlənməsinin əsas prinsipləri bütövlükdə əmək hüququnun «binasının» bünövrəsini təşkil edir.³⁷

Beynəlxalq əmək hüququ üçün hüquq prinsipləri xüsusi əhəmiyyət kəsb edirlər. Çünki, BƏT-in 1998-ci il əmək sahəsində əsas prinsiplər, hüquqlar və onların reallaşdırılması mexanizmi haqqında Bəyannaməsində BƏT əmək sahəsində normayaradıcı fəaliyyətin üstün istiqamətləri və üzv dövlətlər tərəfindən BƏT-in bu və ya digər konvensiyasının ratifikasiyasından asılı olmayaraq, yalnız Nizamnamənin əlavəsi olan 1944-cü il Filadelfiya Bəyannaməsinə və Təşkilatın Nizamnaməsinə birləşməsinə görə riayət olunmalı olan əsas prinsiplər sadalanır. Bu prinsiplərə aşağıdakılar aiddir: a) assosiasiya azadlığı və kollektiv danışıqların aparılmasına hüququn tanınması; b) məcburi və ya icbari əməyin bütün formalarının ləğv edilməsi; c) uşaq əməyinin qadağan edilməsi; ç) əmək və məşğulluq sahəsində ayrı-seçkiliyin yolverilməzliyi. Bir sıra mütəxəssislər hesab edirlər ki, əmək sahəsində əsas prinsiplərin siyahısı 1998-ci ilin Bəyannaməsində sadalananlardan genişdir³⁸, digərləri isə iddia edirlərki, heç də bu

³⁷ Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник. М.: Проспект, 2006, с.61

³⁸ Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: в 2 Т. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. Т.1. М., 2009, с.513-514; Томашевский К.Л. Очерки трудового права. История, философия, проблемы систем и источников. Минск, 2009, с.230-231

prinsiplərin hamısı universal deyildir.³⁹ Buna baxmayaraq, əmək sahəsində ən nüfuzlu beynəlxalq orqanın – BƏT-in mövqeyi hal-hazırda üzv dövlətlərin məhz bu dörd prinsipi ilk növbədə reallaşdırılmasının sürətləndirilməsindən ibarətdir. BƏT həmçinin məqsədi bu dörd prinsipə həsr olunmuş səkkiz fundamental konvensiyaların bütün dövlətlər – BƏT iştirakçıları tərəfindən ratifikasiya edilməsindən ibarət olan geniş beynəlxalq kampaniya aparır. Eyni zamanda, BƏT dövlətləri bu konvensiyaların hər hansı müddəalarından birini yerinə yetirilmədiyinə görə tənqid edərək, müvafiq konvensiyanın ratifikasiya olunmadığını nəzərə almır. Beləliklə, BƏT faktiki olaraq, bu prinsipləri beynəlxalq danışıqlar hüququ haqqında 1969 və 1986-cı illərin Vyana konvensiyalarına uğun olaraq, adi qaydada bağlanmış beynəlxalq müqavilələrə nisbətə üstünlüyə malik olan beynəlxalq hüquq normalarına (jus cogens) bərabərləşdirilir.

Beynəlxalq hüququn bütün sahələrinin ümumi prinsipləri beynəlxalq hüququn BMT Nizamnaməsində, 1970-ci ildə qəbul olunmuş dövlətlərin dostluq münasibətlərinə dair beynəlxalq hüququn prinsipləri haqqında Bəyannamədə. ATƏM-in 1975-ci ildə qəbul edilmiş Yekun aktında ehtiva edilən əsas prinsiplərdir. Beynəlxalq əmək hüququnun sahə prinsipləri BƏT Nizamnaməsində və onun əlavəsində - 1944-cü ildə qəbul edilmiş BƏT-nin məqsəd və vəzifələri haqqında Filadelfiya Bəyannaməsində ehtiva edilən prinsiplərdir.

Bu prinsiplərə aşağıdakılar daxildir: əmək əmtəə deyil; söz azadlığı və həmkarlar ittifaqı fəaliyyətinin azadlığı daimi tərəqqinin zəruri şərtidir; istənilən yerdəki yoxsulluq ümumi rifah üçün təhlükədir; irqindən, dinindən və ya cinsindən asılı olmayaraq bütün insanlar öz maddi rifahını və öz mənəvi inkişafını azadlıq və ləyaqət, iqtisadi sabitlik və bərabər imkanlar şəraitində həyata keçirmək hüququna malikdir və bir sıra başqaları.

³⁹ Atleson., Compa L. *et al.* *Internasional labor law: cases and amterials on workers`rights in the global econmy/* Thomson-West, 2008.P.66; Bellace J.R. *The ILO Declaration of Fundamental Principles and Rights at Work// The international Journal of Comparativer Labour Law and Industrial Relations, Vol/17, Issue 3. 2001, P.279*

E.M.Ametistovun fikrinə, bu prinsiplər bütün beynəlxalq əmək hüququnun prinsiplərini, məqsədlərini və tənzimləmə dairəsini çox böyük dərəcədə müəyyən edirlər⁴⁰. Bununla əlaqədar onlar xüsusilə ona görə maraqlıdır ki, ümumi beynəlxalq hüquq sistemində özünəməxsus sahə kimi beynəlxalq əmək hüququnun xüsusiyyətlərini əks etdirirlər. Filadelfiya Bəyannaməsində, habelə BƏT Nizamnaməsinin preambulasında əslində beynəlxalq əmək hüququnun predmetinin özü formalaşır⁴¹.

Tənzimləmə predmetinin belə spesifikliyi dövlətlərin əmək şəraiti sahəsində əməkdaşlığına aid xüsusi və sahəvi (lex specialis) hüquq prinsiplərinin işlənilməsi üçün tələb etmişdir. S.S.Alekseyevin fikrinə, "hüquq sistemində sahə, xüsusi prinsiplərin olmasına hüququn bu və ya digər sahəsinin müstəqil xarakterinin sübutu kimi baxılır"⁴².

Sadalananlardan əlavə, beynəlxalq əmək hüququnun sahə prinsipləri arasında BƏT-nin fəaliyyətindən irəli gələn prinsipləri də qeyd etmək olar. Universallıq prinsipi, tripartizm (üçtərəflilik) prinsipi, BƏT konvensiyalarına riayət olunmasına nəzarət edilməsi prinsipi belə prinsiplərdir.

Universallıq prinsipi BƏT Nizamnaməsində nəzərdə tutulmuş öhdəlikləri üzərinə götürən bütün dövlətlərə BƏT-na qəbul olunmaq imkan deməkdir. O, habelə BƏT tərəfindən hazırlanan və qəbul olunan, BƏT-nin fəaliyyətinin əsas məqsədini əks etdirən əmək normalarının xarakterində ifadə olunur. Bu əsas insan hüquqlarının müdafiəsinin, işçilərin əmək və həyat şəraitinin yaxşılaşdırılmasına universal sisteminin yaradılmasından ibarətdir. Beynəlxalq əmək normaları həm də ona görə universal hesab edirlər ki, onların işlənilməsi üçün hazırlanmasında müxtəlif ərazidə yerləşən, müxtəlif sosial quruluşa, iqtisadi və siyasi sistemə malik dövlətlər iştirak edirlər.

⁴⁰ Амелистов Э.М. Международное трудовое право и рабочий класс. М., 1970, с.38

⁴¹ Амелистов Э.М. Международное трудовое право и рабочий класс. М., 1970, с.74

⁴² Алексеев С.С. Проблемы теории права. Т.1. Свердловск, 1972, с.135

Tripartizm (üçtərəflilik) prinsipi – beynəlxalq təşkilatlar üçün universal prinsipdir. O, BƏT-na xas olaraq mahiyyəti ondan ibarətdir ki, Təşkilatın işində üzv dövlətlərin nümayəndələri ilə bərabər onlarla eyni əsaslarda işəgötürənlərin və işçilərin nümayəndələri də iştirak edirlər. BƏT-nin müstəqil çıxış edən və səs verən üzvü olan hər bir dövlət hər il Beynəlxalq Əmək Konfransına hökumətdən iki nümayəndə, işəgötürənlərdən bir nümayəndə və işçilərdən bir nümayəndə göndərir. Beləliklə, qəbul edilən hər beynəlxalq norma işçilərin və işəgötürənlərin mənafələrini əks etdirir və əmək sahəsində tərəflərin qarşılıqlı münasibətlərilə əlaqədar məsələlərin kompromis həllinin nəticəsidir.

Beynəlxalq əmək konfransının 2007-ci ildə keçirilmiş 96-cı sessiyasında BƏT-nin Baş direktoru H.Somavia qeyd etmişdir ki, “həm milli, həm də beynəlxalq hüquqda tripartizmə (üçtərəfliliyə) yeni impuls vermək vaxtı gəlmişdir. Biz onun əsaslarını işçilərə və işəgötürənlərə birləşmə prinsiplərinə daha tam riayət edilməsinə zəmanət verməklə, əmək məsələlərini tənzimləyən orqanların hökumətlər daxilində rolunun genişlənməsini təmin etməklə və əmək bazarı sahəsində sosial dialoq əsasında qurulan siyasət yeridərək təmin etməliyik. Biz habelə milli və beynəlxalq miqyaslarda tərəfdaşlığı möhkəmləndirməliyik”⁴³.

BƏT konvensiyalarına riayət olunmasına nəzarət prinsipi o deməkdir ki, həmin Təşkilatda bütöv bir sıra nəzarət mexanizmləri işləyir ki, onların sayəsində o, konvensiyaları dövlətlər təsdiqləyəndən sonra üzv dövlətlər tərəfindən onların müddəalarının yerinə yetirilməsi dərəcəsini qiymətləndirir.

⁴³ “Layiqli əmək sabit inkişafın təmin edilməsi vasitəsi kimi” mövzusunda Beynəlxalq Əmək Konfransında BƏT Baş direktorunun giriş sözü. Cenevrə, 2007, s.20

II FƏSİL

BEYNƏLXALQ ƏMƏK HÜQUQUNUN MƏNBƏLƏRİ VƏ SUBYEKTLƏRİ

2.1. Beynəlxalq əmək hüququnun mənbələrinin anlayışı və xüsusiyyətləri

Beynəlxalq əmək hüququnun mənbələrinin anlayışını təhlil etməzdən əvvəl hüququn mənbələrinin anlayışına diqqət yetirmək məqsədəmüvafiqdir. Hüquq ədəbiyyatında bəzi tədqiqatçılar normativ hüquqi aktları, adətləri, presedentləri – hüququn formaları, bəziləri isə hüququn mənbələri adlandırır. Hüququn mənbələrinə dair müxtəlif məzmunlu təriflərin olması yalnız onların mahiyyətinin müxtəlif formada təzahür etməsi ilə şərtlənir. Bu baxımdan həmin təriflərin hər birinin məzmununu ayrı-ayrılıqda aydınlaşdırmaqla hüququn mənbələrinə dair bu və ya digər anlayışdan daha səmərəli istifadə etmək olar.

Hüququn mənbələri haqqında həm geniş, həm də dar – formal-məntiqi mənada yazırlar. Formal-məntiqi mənada hüququn mənbələri adı altında hüquqi işlərin həllində praktikanın rəhbər tutduğu, yaxud hüquq normalarının möhkəmləndirmə və onların mövcud olma vəsiyyətləri nəzərdə tutulur.

Dar mənada hüququn rəhbərləri kimi bu növləri fərqləndirmək qəbul edilmişdir: bu və ya digər dərəcədə keçmiş və indiki bütün hüquq ailələrində istifadə olunan – hüquqi adət; anqlo-sakson hüquq ailəsində hüququn əsas mənbəyi sayılan – hüquqi presedent (məhkəmə və inzibati); kontinental dövlətlərdə, yaxud Roma-german hüquq ailələrində, yaxud onlara yaxın hüquq sistemlərində geniş yayılmış – normativ akt; yetərincə istifadə olunan, məsələn, ingilis hüquq sistemində və bəzi müsəlman dövlətlərində məhkəmənin konkret işlərin həllində tanınmış hüquqşünasların əsərlərinə əsaslandığı – hüquq doktrinası; hüququn bir sıra sahələrində, məsələn, inkişaf etmiş bazar iqtisadiyyatlı ölkələrdə dövlət, mülki, aqrar, ailə, əmək sahələrində

və beynəlxalq hüquqda və dövlət daxilində prosessual sahələrdə geniş istifadə olunan – hüququn ümumi prinsipləri.⁴⁴

Nəzəriyyədə hüququn formasına dair dəyərli mülahizələr irəli sürülmüş və nəticədə onun əsas əlamətlərini, spesifik cəhətlərini xarakterizə edən xüsusiyyətlərinin təsnifatı aparılmışdır. Hüququn forması: birincisi, vətəndaşların normativ qaydada möhkəmləndirilmiş iradəsini ifadə etməyə çağırılmışdır və son nəticədə mövcud sosial-iqtisadi bazislə şərtlənməlidir; ikincisi, xalqın siyasi hakimiyyətini möhkəmləndirməli və təmin etməli, habelə onun maraqlarına xidmət etməlidir; üçüncüsü, qanunların mühüm demokratik formalar kimi prioritet əhəmiyyətini təsdiqləməlidir; dördüncüsü, normativ aktların qanunverici orqanda hazırlanmasının və qəbul edilməsinin demokratik prosedurasının ifadəsi olmalıdır.⁴⁵

Yuxarıda qeyd olunanların mahiyyəti ondan ibarətdir ki, hüququn mənbəyi dedikdə, dövlətin iradəsini özündə ifadə edən hüququn zahiri forması anlaşılır.

Yuxarıda qeyd edildiyi kimi, hüquq ədəbiyyatında, daha konkret hüquq nəzəriyyəsində «hüququn mənbəyi» anlayışının çoxmənəlilikinə xüsusi diqqət yetirilmişdir. Hüququn mənbəyi dedikdə, həm cəmiyyətin maddi həyat şərtləri (maddi mənada hüququn mənbəyi), həm də normanın hüquqi məcburiliyinin əsasları (formal mənada hüququn mənbəyi), yəni hüquqi normaların xarici ifadə forması başa düşülür.

Adətən «Hüququn forması», yaxud «Hüququn xarici forması» terminləri «Hüququn mənbəyi» anlayışı ilə eyni terminlər kimi işlədilir. Çox vaxt «Hüququn mənbəyi» terminini işlədilərək yalnız hüququn hüquqi mənbəyini, yaxud «formal mənada hüququn mənbəyi»ni başa düşürlər. Bu zaman «Hüququn mənbəyi» anlayışını hüququn formalaşdırılması üzrə dövlətin fəaliyyətinin, yaxud dövlət orqanlarının fəaliyyətinin nəticələrinin: qanunların, fərmanların, qə-

⁴⁴ Ümumi hüquq və dövlət nəzəriyyəsi: Dərslük / V.V.Lazarevin redaktorluğu ilə. Bakı: Qanun, 2007, s.168

⁴⁵ Ümumi hüquq və dövlət nəzəriyyəsi: Dərslük / V.V.Lazarevin redaktorluğu ilə. Bakı: Qanun, 2007, s.168-169

rarların və digər normativ hüquqi aktların təzahürü kimi hüquqyaratma prosesindən ayırmaq olmaz. Yalnız bu fəaliyyətin müəyyən mərhələsində, yəni hüquqyaratma aktının qüvvəyə minməsi ilə akt özü hüququn mənbəyi keyfiyyətlərini kəsb edir. Hüququn mənbələri dedikdə, hüququn xarici forması, hüquq normalarının təsbiti və ifadə forması başa düşülür.⁴⁶ Ədəbiyyatda belə bir fikir də mövcuddur ki, hüququn mənbələri dedikdə, sənədli şəkildə obektivləşdirilmiş normayaratma aktı başa düşülür.⁴⁷

Qeyd edilən təriflər onu əsas götürür ki, hüquq müstəsna surətdə hüquq normaları şəklində mövcud ola bilər, hərçənd hal-hazırda hüquq nəzəriyyəsinin get-gedə daha çox nümayəndəsi bu doktrinadan geri çəkilir. Konkret sahəyə nəzərən hüququn mənbələri (hüququn forması) haqqında deyil, müvafiq ictimai münasibətləri tənzimləyən hüquq normalarının mənbələri, yaxud pozitiv hüququn mənbələri haqqında danışımaq daha yerinə düşərdi.

Adətən, mənbələrin dörd qrupunu fərqləndirirlər: normativ hüquqi akt, normativ müqavilə, məhkəmə presedenti, adət. Bəzi ailmlər mənbələr sırasına hüququn prinsiplərini,⁴⁸ hüquq doktrinasını, dini adidəni, təbii hüququ da aid edirlər.

Əmək hüququ nəzəriyyəsində uzun müddət mənbələrə yalnız normativ hüquqi aktları aid etmişlər (bu zaman kollektiv müqavilə də normativ akt hesab olunurdu). Son illər əmək hüququnun mənbələrinin müəyyən olunmasına geniş yanaşma fəal surətdə formalaşmaqdadır. Əmək hüququnun mənbələri sistemində normativ sənədlərin mövcudluğuna şübhə yoxdur, hətta ayrı-ayrı alimlər əmək müqaviləsini də onların sırasına aid edirlər.

⁴⁶ Qasımov A.M. Əmək hüququ: Dərslik. Bakı: Adiloğlu, 2007, s.37

⁴⁷ Алексеев С.С. Общая теория права. Т.2. М., 1982, с.314

⁴⁸ Теория государства и права: Учебник для вузов / под ред. Г.И.Манова. М., БЕК, 1998, с.171-177

Bəzi dərslərlərin və dərslər vəsaitlərinin müəllifləri məhkəmə presedentini də əmək hüququnun mənbələrinə aid edirlər.⁴⁹ Adətin rolu da müəyyən dərəcə ehtiyatlılıqla etiraf olunur.⁵⁰

Dərslər mənada əmək hüququnun mənbələri dedikdə, əmək hüquq normalarının təsbit olunduğu səlahiyyətli orqanların normativ məzmunlu aktları başa düşülür. Əmək hüququnun mənbələri hər şeydən əvvəl əmək qanunvericiliyinin müəyyən normativ aktlarda ifadəsinin formasıdır. Bu cür normativ aktlarda isə həm əmək hüquq normaları, həm də kompleks hüquq normaları mövcud ola bilər.⁵¹

Beynəlxalq hüququn mənbələri məsələsinə toxunan professor L.H.Hüseynov belə hesab edir ki, “hər hansı davranışın hüquqa uyğun olub-olmamasını müəyyən etmək üçün biz bu davranışı özündə əks etdirən müvafiq hüquq normasını axtarıb tapmalı oluruq. Bu norma harada öz əksini tapması, haradan götürülməsi praktiki baxımdan müstəsna əhəmiyyətə malik olan “hüququn mənbəyi” anlamı ilə bağlıdır. Hüququn mənbəyi dedikdə, hüquq normasının ifadə forması başa düşülür. Bu qısa tərfi biz beynəlxalq hüququn mənbəyi anlayışına da aid edə bilərik”.⁵²

Hüququn mənbələrinə dair yuxarıda qeyd olunan cəhətlər bu və ya digər məzmununda beynəlxalq əmək hüququnun mənbələrinə dair məsələləri də özündə ehtiva edir. Beynəlxalq əmək hüququnun mənbələri sırasına normativ hüquqi aktları, həmçinin beynəlxalq səviyədə əmək münasibətlərinin və onlarla bilavasitə bağlı olan münasibətləri tənzimləyən, dəfələrlə tərtib edilməsi nəzərdə tutulan fərdi xarakterli digər aktları, habelə əmək münasibətlərini və onlarla bilavasitə sıx bağlı olan xarici elementlə mürəkkəbləşdirilən münasibətləri tənzimləyən milli qanunvericiliyi aid etmək olar. Beynəlxalq əmək hüququnun mənbələri məzmun etibarilə demək olar ki, döv-

⁴⁹ Трудовое право России: Учебник / под ред. С.П.Маврина, Е.Б.Хохлова. М., Юрист, 2002, с.183; Молодцова М.В., Головина С.Ю. Трудовое право России: Учебник для вузов. М., Норма, 2004, с.36-38

⁵⁰ Трудовое право России: Учебник / под ред. С.П.Маврина, Е.Б.Хохлова. М., Юрист, 2002, с.183, 195-196

⁵¹ Qasimov A.M. Əmək hüququ: Dərslək. Bakı: Adiloğlu, 2007, s.38

⁵² Hüseynov L.H. Beynəlxalq hüquq: Dərslək, Bakı: Qanun, 2012, s.18

lətdaxili aktlara nisbətən daha abstrakt və ümumiləşdirilmiş xarakterə malikdirlər. Bunu şərtləndirən əsas cəhəti isə, iqtisadi inkişaf baxımından əsaslı şəkildə fərqlənən, sosial, hüquqi və mədəni ənənələri olan ölkələrdə beynəlxalq aktların tətbiqinin zəruriliyi ilə izah etmək olar.

Beynəlxalq hüquq mənbələri sırasında dövlətlər üçün məcburi hüquqi qüvvəyə malik olmayan, lakin dövlətdaxili siyasətin aparılması üçün istiqamətverici xarakterli mənbələr xüsusi rol oynayırlar. Bu aktlara BƏT-nin, Avropa Şurası Xartiyasının, MDB model qanunvericiliyinin bəyannamələri və tövsiyələrini aid etmək olar.

Beynəlxalq əmək hüququ beynəlxalq hüququn tərkib hissəsi olduğuna görə beynəlxalq hüququn mənbələrinin iyeraxiyasına dair məsələ müzakirə obyektinə çevrilmişdir. Burada BMT-nin, BƏT-nin və regional beynəlxalq aktları arasında yaranan nisbətə dair məsələ daha çox diqqəti cəlb edir. Həmin aktların hüquqi qüvvəyə malik olma üzrə rəsmi şəkildə fərqlənməsinə dair heç bir imperativ qayda mövcud deyildir. Təcrübədə isə kolliziya adətən *lex specialis derogat legi generali* (xüsusi akt ümumi aktların qarşısında üstünlüyə malikdir) düsturu ilə öz müsbət həllini tapır.

Dövlətdaxili və beynəlxalq əmək hüququnun mənbələrinin iyeraxiyasına dair məsələ isə mahiyyət etibarı ilə daha aktual hesab edilir. Dövlətdaxili hüquq adətən beynəlxalq hüquqi aktlara zidd hesab olunmur. Beynəlxalq ümumi əmək hüququnun nomaları beynəlxalq ümumi əmək hüququnun subyektləri üzərində, yəni, əmək sahəsində bu və ya digər beynəlxalq müqaviləni ratifikasiya etmiş dövlətlərin üzərində əsaslı öhdəliklər yaradır. Bundan əlavə olaraq, təkə ratifikasiya edilmiş beynəlxalq müqavilələr deyil, həmçinin beynəlxalq hüququn ümumi qəbul edilmiş normaları və prinsipləri dövlət daxilində hüquqi mənbə statusuna malik olurlar. 1969-cu ilin Beynəlxalq müqavilələr hüququ haqqında Vyana Konvensiyasının 53 maddəsinə əsasən “ümumi beynəlxalq hüququn imperativ normalarına” (jus cogens) zidd olan beynəlxalq müqavilə dəyərsizdir. “Beynəlxalq münasibətlərin prinsipləri” Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 10-cu maddəsində aşağıdakı kimi təsbit edilmişdir: “Azərbaycan

Respublikası başqa dövlətlərlə münasibətlərini hamılıqla qəbul edilmiş beynəlxalq hüquq normalarında nəzərdə tutulan prinsiplər əsasında qurur".⁵³ Bununla yanaşı elmi ədəbiyyatda nə milli qanunvericiliyə qarşı bu ümumi qəbul olunmuş prinsiplərin və normaların üstünlüyünə dair suala, nə də hansı beynəlxalq normaların və prinsiplərin *jus cogens*-a aid edilməsi və hansılarının isə aid edilməməsinə dair suala birmənalı cavab verilmir.

Bununla əlaqədar olaraq qeyd edə bilərik ki, beynəlxalq əmək hüququ üçün BƏT-nin əmək sahəsində əsas prinsiplər, hüquqlar və onların reallaşdırılması mexanizmi haqqında 1998-ci il Bəyənnaməsi xüsusi əhəmiyyət kəsb edir. Belə ki, BƏT-nin Nizamnaməsinə edilmiş 1998-ci il əlavəsinə görə onun hər hansı bir konvensiyasının ratifikasiya edilməsi faktından asılı olmayaraq, BƏT-nin Nizamnaməsində öz əksini tapmış beynəlxalq əmək hüququnun dörd əsas prinsipinin icrası BƏT-nin üzv dövlətləri tərəfindən məcburi xarakter daşıyır.

Hüquq elmində dövlətdaxili hüquqa beynəlxalq hüququn bilavasitə təsiri haqqında çoxsaylı diskussiyalar mövcuddur. Buna müvafiq olaraq dövlətlər iki qrupa bölünmüşdür. Hüququn beynəlxalq mənbələrinə daxil edilməsi üçün onun ratifikasiyası kifayət edən dövlətləri beynəlxalq hüququn mənbələrinin inkorporasiyasının monistik modelinə aid etmək qəbul olunmuşdur. Beynəlxalq mənbənin milli hüquq sistemində daxil edilməsi üçün müvafiq beynəlxalq müqaviləni implementasiya edən xüsusi dövlətdaxili qanunun qəbul edilməsinin lazım olduğu ölkələri inkorporasiyanın dualistik modelinə aid etmək qəbul olunmuşdur. Azərbaycan Respublikası yuxarıda qeyd olunan ölkələrin birinci qrupuna aiddir. Çünki, beynəlxalq müqavilənin Azərbaycanın hüquq sistemində daxil edilməsi üçün onun ratifikasiya edilməsi kifayətdir. Lakin beynəlxalq müqavilənin ratifikasiya edilməsi əksər hallarda onun dövlət ərazisində həyata keçirilməsinə başlanılması üçün kifayət deyildir. Bununla bağlı beynəlxalq hüquq normalarını öz-özünə icra edilən və öz-özünə icra edilməyən qruplara

⁵³ Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası. Bakı: Hüquq ədəbiyyatı, 2009, s.8

bölmək qəbul olunmuşdur.⁵⁴ Öz-özünə icra edilən normalara milli hüquq subyektlərinin bilavasitə hüquq və vəzifələrini nəzərdə tutduğu normalar aid edilir, bunun nəticəsində bu normanın reallaşdırılması üçün qanunvericiliyin qəbul edilməsinə ehtiyac yoxdur. Əksər beynəlxalq aktlarda bu və ya digər öz-özünə icra edilməyən normalar mövcuddur. Buna görə də, beynəlxalq əmək hüququnun mənbələrinin müddələrinin reallaşdırılması üçün demək olar ki, hər zaman tək-cə ratifikasiya haqqında qanunun qəbul edilməsi deyil, həmçinin daxili qanunvericiliyin bu konvensiyasını reallaşdıran qanunun qəbul edilməsi tələb olunur.

Beləliklə, hüququn milli mənbəyi dedikdə, dövlətdaxili hüquqi aktın qəbul edilməsi vasitəsilə milli hüquq mənbəsi formasında qanunlaşdırılması anlaşılır. Adətən bu hallarda beynəlxalq mənbələrin milli mənbələrə nisbətə üstünlüyü müəyyən olunur. “Beynəlxalq aktların hüquqi qüvvəsi”nə dair məsələni tənzim edən AR Konstitusiyasının 151-ci maddəsinə əsasən “Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik sistemində daxil olan normativ-hüquqi aktlar ilə (Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası və referendumla qəbul edilən aktlar istisna olmaqla) Azərbaycan Respublikasının tərəfdar çıxdığı dövlətlərarası müqavilələr arasında ziddiyyət yaranarsa, həmin beynəlxalq müqavilələr tətbiq edilir”.⁵⁵

2.2. Beynəlxalq əmək hüququnun mənbələrinin təsnifatı

Spesifik əlamətləri ilə xarakterizə edilən beynəlxalq əmək hüquq mənbə baxımından da fərqli cəhətlərə malikdir. Belə ki, beynəlxalq əmək hüququnun mənbələri kifayət qədər müxtəlifdir. Məhz buna görə də hüquq ədəbiyyatında onların çoxsaylı təsnifatı aparılmışdır.⁵⁶ Əmək hüququ üzrə görkəmli alimlər K.N.Qusov və V.N.Tol-

⁵⁴ Гусов К.Н., Курилин М.Н. Международно-правовое регулирование труда (в конвенциях и рекомендациях МОТ). М., 1992, с.45-49

⁵⁵ Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası. Bakı: Hüquq ədəbiyyatı, 2009, s.81

⁵⁶ Лушникова М.В. О единстве (унификации, гармонизации) и дифференциации источников международного трудового права и права социаль-

kunova haqlı olaraq qeyd edirlər ki, “bu və ya digər təsnifatın universallığını israr etmək yanlış olardı. Əgər istənilən təsnifat əhəmiyyətli əlamətə əsaslanırsa, bu tədqiqat obyektinin daha yaxşı anlamına kömək edə bilər”.⁵⁷

Beynəlxalq əmək hüququnun mənbələrinin iştirak edən dövlətlərin sayı üzrə təsnifatı. Beynəlxalq əmək hüququnun mənbələri, müvafiq aktı qəbul edən və ya bu akt üzrə öhdəliliyi ratifikasiya vasitəsilə qəbul edən dövlətlərin sayından asılı olaraq çoxtərəfli, ikitərəfli və hətta birtərəfli də ola bilər. Beynəlxalq əmək hüququnun çoxtərəfli mənbələrinə əmək məsələlərinə aid BƏT-nin bütün konvensiyaları və BMT-nin müvafiq aktları daxildir. Çoxtərəfli beynəlxalq müqavilələrə həmçinin beynəlxalq təşkilatların təsisat sənədləri də aid edilir. Məsələn, BƏT-nin Nizamnaməsi bu tip aktlardan biridir. Əmək sahəsində ikitərəfli beynəlxalq aktlar bir qayda olaraq dövlətlərin əməkdaşlığına aid olan ayrı-ayrı məsələlər üzrə qəbul edilir. Buna misal olaraq əmək miqrasiyası məsələləri üzrə aktları göstərmək olar. Məsələn, “Azərbaycan Respublikasının Hökuməti ilə Moldova Respublikasının Hökuməti arasında Moldova Respublikası ərazisində müvəqqəti işləyən Azərbaycan Respublikası vətəndaşlarının və Azərbaycan Respublikası ərazisində müvəqqəti işləyən Moldova Respublikası vətəndaşlarının əmək fəaliyyəti və sosial müdafiəsi haqqında” 21 aprel 2005-ci il tarixdə Kişinyev şəhərində imzalanmış Saziş.⁵⁸

ного обеспечения // Вестник трудового права и права социального обеспечения. Вып. 4, Ярославль, 2009, с.41-81

⁵⁷ Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник. М., 2006, с.462; Гусов К.Н., Курилин М.Н. Международное-правовое регулирование труда (в конвенциях и рекомендациях МОТ). М., 1992, с.66

⁵⁸ “Azərbaycan Respublikasının Hökuməti ilə Moldova Respublikasının Hökuməti arasında Moldova Respublikası ərazisində müvəqqəti işləyən Azərbaycan Respublikası vətəndaşlarının və Azərbaycan Respublikası ərazisində müvəqqəti işləyən Moldova Respublikası vətəndaşlarının əmək fəaliyyəti və sosial müdafiəsi haqqında” Sazişin təsdiq edilməsi barədə 30 sentyabr 2005-ci il tarixli 1011-IIQ nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu / Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2005, №10, maddə 896

Beynəlxalq əmək hüququnun mənbələrinin xüsusi qeyri-ənənəvi növü kimi beynəlxalq əmək hüququnun mənbələrinə çevrilən ayrı-ayrı dövlətlərin aktlarını qeyd etmək olar. Sözüün əsl mənasında əməyin beynəlxalq-hüquqi rejimini müəyyən edən birtərəfli akrlara yalnız ABŞ-ın 1976-cı ildən müəyyən etdiyi ticarət preferensiyalarının⁵⁹ ümumi sistemini aid etmək olar. Bu, işçilərin əmək hüquqlarının digər dövlətlərə qarşı pozulmasına görə məsuliyyətini nəzərdə tutan və digər dövlətin yurisdiksiyasında olan işçilərin hüquqlarına aid olan unikal hüquq mənbəyidir. Preferensiyalar BƏT-nin 1998-ci il tarixli Bəyannaməsi ilə müəyyən olunmuş əmək sahəsində əsas prinsiplərdən və hüquqlardan fərqli olan, “işçilərin beynəlxalq qəbul edilmiş hüquqları”na riayət edilməsi kimi müəyyən olunurlar və ABŞ tərəfindən müstəqil ifadə edilir. Preferensiyalar hal hazırda 143 dövlətə aid fəaliyyət göstərirlər. ABŞ-nın təcrübəsindən Avropa Şurası da istifadə etmişdir. Lakin Avropa Şurası dövlət deyildir, buna görə də onun müəyyən etdiyi preferensiyalar sistemini beynəlxalq əmək hüququnun regional mənbələrinə aid etmək lazımdır.⁶⁰

Beynəlxalq əmək hüququnun mənbələrinin universal və regional aktlar üzrə təsnifatı. Bu təsnifat öz xarakterinə görə birincisinə yaxındır. Universal aktlar yer kürəsinin bütün ərazisində tətbiq oluna bilərlər. Regional aktların təsir dairəsi isə müəyyən ərazi ilə məhdudlaşır. Regional hüquqi aktlara dair əmək haqqında hüquqi cəhətdən məcburi xarakter daşıyan 1995-ci il tarixli “İnsan hüquqları və əsas azadlıqları haqqında Müstəqil Dövlətlər Birliyinin (MDB) Konvensiyası”nı, 1997-ci il tarixli “MDB iştirakçılarının – dövlətlərin ərazisində fəaliyyət göstərən transmilli korporasiyalarda sosial-əmək münasibətlərinin tənzimlənməsi haqqında Saziş”i qeyd etmək olar.⁶¹

⁵⁹ Preferensiya sözü üstünlük, imtiyaz kimi də ifadə edilir.

⁶⁰ Лютов Н.Л. Торговые преференции и международные трудовые стандарты: возможности для России // Журнал зарубежного законодательства и сравнительного правоведения. Вып. 2. 2008, с.148-152

⁶¹ Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право: учебник для вузов. М., 1999, с.575-582

Müstəqil Dövlətlər Birliyi. Əmək qanunvericiliyi üçün ümumi və tövsiyə xarakterə malik model aktlarla yanaşı MDB-nin vətəndaşlarının sosial hüquq və təminatları haqqında Xartiyaları (1994)⁶² göstərmək olar. Hər şeydən əvvəl 2000-ci ildə “MDB ölkələri üçün model əmək məcəlləsi konsepsiyası”⁶³ təsdiq olunmuşdur. Bundan başqa, əməyin və sosial təminatın tənzimlənməsinə aid olan aşağıdakı model qanunlar qəbul edilmişdir: əməyin mühafizəsi haqqında 1997-ci il model qanunu; ictimai birliklər haqqında 1997-ci il qanunu, kollektiv müqavilələr və sazişlər haqqında 1997-ci il qanunu, dövlət sosial sığorta haqqında 1997-ci ilin qanunu, istehsalatda bədbəxt hadisələrdən və peşə xəstəliklərindən sosial sığorta haqqında 1998-ci il model qanunu, əhalinin gəlirlərinin indeksasiyası haqqında 1998-ci il model qanunu, yaşlı insanların 1998-ci il Xartiyası, əhalinin məşğulluğu haqqında 1999-cu il model qanunu, şəxsi məlumatlar haqqında model 2000-ci il qanunu, dənizçilərin əməyinin tənzimlənməsinin xüsusiyyətləri haqqında 2001-ci il model qanunu, əhalinin sosial xidmətinin əsasları haqqında 2002-ci il model qanunu, qadınlar və kişilər üçün bərabər hüquqların bərabər imkanların dövlət təminatları haqqında 2005-ci il model qanunu.⁶⁴ MDB İqtisadi Şurası 2000-ci ildə MDB iştirakçılarında – dövlətlərində ümumi işçi bazarının formalaşmasının və işçi qüvvəsinin miqrasiyasının tənzimlənməsi Konsepsiyasını təsdiq etmişdir.⁶⁵

⁶² Sankt-Peterburq şəhərində MDB Parlamentlərarası Assambleyasının 29.10.2004-cü il tarixli Qətnaməsi ilə təsdiqlənmişdir. Rəsmi dərc olunmamışdır. “Konsultant Plyus” məlumat bazasında göstərilir.

⁶³ Model əmək məcəlləsi konsepsiyası. MDB dövlətlərinin Parlament Assambleyasının Qətnaməsi ilə təsdiq olunmuşdur.

⁶⁴ Информационный бюллетень. Межпарламентская Ассамблея государств-участников СНГ. 1997, №14, с.134-170; 1998, №16, с.65-89; 1998, №18, с.129-132; 1998, №18, с.133-159; 1998, №18, с.231-233; 1999, №21, с.135-164; 2000, №23, с.315-326; 2001, №26, с.283-288; 2002, №28, с.284-321; 2002, №29, с.159-174; 2006, №37, с.328-341

⁶⁵ Лютов Н.Л., Морозов П.Е. Международное трудовое право: Учебное пособие / Под общ. науч. ред. К.Н.Гусова. М.: Проспект, 2011, с.28 – Официальной публикации не было. Название приводится по базе данных «Консультант Плюс».

Avropa Şurası. Azərbaycan Respublikası 25 yanvar 2001-ci ildən Avropa Şurasının (AŞ) tamhüquqlu üzvüdür, 28 iyun 1996-cı ildən isə xüsusi dəvət olunmuş qonaq statusunda AŞ-nın işində iştirak edirdi. Azərbaycanın demokratik transformasiyasında ən ardıcıl və məqsədyönlü iş aparən təşkilat Avropa Şurası hesab olunur.

Azərbaycan Respublikası Milli Məclisinin 25 dekabr 2001-ci il tarixli qərarı ilə AŞ-nın ən mühüm sənədi hesab olunan “İnsan hüquqlarının və əsas azadlıqlarının müdafiəsi haqqında” konvensiya və onun 1, 4, 6 və 7 sayılı protokollarını ratifikasiya etmişdir. Konvensiyada köləlik və məcburi əməyin qadağan olunması ilə yanaşı assosiasiya azadlığı və həmkarlar ittifaqlarına daxil olmaq hüququ təsbit olundu.

“İnsan hüquqlarının və əsas azadlıqların müdafiəsi haqqında” Konvensiyanın 14 sayılı Protokolunun təsdiq edilməsi barədə Azərbaycan Respublikasının 4 aprel 2006-cı il tarixli 87-IIIQ nömrəli Qanunu ilə “İnsan hüquqlarının və əsas azadlıqların müdafiəsi haqqında” Konvensiyanın 2004-cü il mayın 13-də Strasburq şəhərində imzalanmış 14 sayılı Protokolu təsdiq edilmişdir.

Bundan əlavə, “Avropa Sosial Xartiyasının təsdiq edilməsi barədə” Azərbaycan Respublikasının 6 yanvar 2004-cü il tarixli 575-IIQ nömrəli Qanunu ilə 1996-cı il 3 may tarixli Dəyişdirilmiş Avropa Sosial Xartiyası müvafiq bəyanatlarla təsdiq edilmişdir.

Əmək məsələlərinin ən böyük miqyaslı regional tənzimlənməsi Avropa Şurasının çərçivəsində həyata keçirilir.⁶⁶ Əmək sahəsində əsas prinsipləri Avropa Şurasının səviyyəsində, 1997-ci ilin Amsterdam müqaviləsi ilə, 2001-ci ilin Nitsa müqaviləsi ilə tamamlanmış 1957-ci ilin Avropa cəmiyyəti haqqında Müqaviləsində təsbit olunmuşdur. 2000-ci ildə Avropa Şurasının vətəndaşlarının əmək sahəsində əsas hüquqlarının sadalandığı, Avropa Şurasının əsas hüquqlarının Xartiyası qəbul edildi.⁶⁷ Avropa Şurası haqqında müqaviləyə uyğun olaraq Avropa Şurasının əmək qanunvericliyinə qarşı səlahiyyət

⁶⁶ Кашкин Ю. Трудовое право Европейского Союза. М., 2009

⁶⁷ Московский журнал международного права. 2003, №2, с.302-314

yətliliyi müəyyən edilir. Müqavilədə rəqlamentlərin, direktivlərin və tövsiyələrin regional səviyyədə qəbul oluna bilməsi imkanı göstərilir.

Avropa Şurasının əməyə dair aktlarından bir neçə direktivi qeyd etmək lazımdır. 2009-cu ilin 6 may tarixli Avropa istehsal şuraları haqqında direktiv 2009/38⁶⁸, bu direktiv əvvəllər fəaliyyətdə olan 1994-cü il direktivini əvəz etdi və çoxmillətli korporasiyalarda işçilərin hüquqlarının müdafiəsinə bilavasitə aiddir. Bu direktivin Avropa Şurasının üzv dövlətləri üçün hüquqi öhdəliklər nəzərdə tutması, onu bu məsələ üzrə bütün digər regional və universal beynəlxalq aktlardan əsaslı surətdə fərqləndirir. Digər bütün hallarda çoxmillətli korporasiyaların beynəlxalq əmək standartlarını tətbiq etməsi yalnız könüllü xarakter daşıyır.

İşçilərin nümayəndələri ilə tövsiyələrin aparılması və məlumatlandırılması haqqında Avropa Şurasının 2002-ci il tarixli Direktivi⁶⁹ ilə işəgötürənin hesabına işçilərin sayı 50 və daha artıq olan istənilən təşkilatların işçiləri ilə məsləhətləşmələrin keçirilməsi və məlumatla təmin olunması məqsədinə malik olan mexanizmlərin və orqanların yaradılması nəzərdə tutulmuşdur.

2001-ci ilin müəssisələrin yenidən təşkili zamanı işçilərin hüquqlarının müdafiəsində aid işçitirəki dövlətlərin qanunvericiliyinin standartlaşması haqqında Direktiv (müəssisələrin yenidən təşkili

⁶⁸ Directive 2009/38/EC of the European Parliament and of the Council of 6 May 2009 on the establishment of a European Works Council or a procedure in Community-scale undertakings and Community-scale groups of undertakings for the purposes of informing and consulting employees (Recast). Official Journal of the European Union, L122/28/ URL: <http://eur-lex.europa.eu/lexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2009:122:0028:0044;EN:PDF/>

⁶⁹ Directive 2002/14/EC of the European Parliament and of the Council of 11 March 2002 establishing a general framework for informing and consulting employees in the European Community-Joint declaration of the European Parliament, the Council and the Commission on employee representation. URL: http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexapi!prod!CELEXnumdoc&lg+EN&numdoc=32001L0014&model=guichett

haqqında direktiv)⁷⁰ bu mövzuda olan 1977 və 1998-ci illərdə qəbul edilmiş Direktivlərin məzmunlarını birləşdirir. O, əmək hüququ üzrə mütəxəssislər tərəfindən öyrənilmə üçün xüsusilə maraqlıdır, çünki, həmin Direktivin müddəalarına müvafiq olaraq, işçilər işəgötürənin hüquqi şəxs kimi işçiləri deyil, əmlak kompleksi kimi müəssisənin işçiləri kimi müdafiə olunmalıdırlar.

Əmək sahəsində ayrı-seçkiliyin qadağan olunması məsələlərinə 2000-ci ildə qəbul olunmuş Avropa Şurasının 2004/43 Direktivi və 2000/78 Direktivi həsr olunmuşlar. Birinci akt əmək münasibətlərində irqi ayrı-seçkiliyin qadağan olunmasına, ikincisi isə qadınların və kişilərin əməkdə bərabərliyinə həsr olunmuşlar.

Muzdlu əməyin probleminə 2008-ci ildə qəbul olunmuş Müvəqqəti Məşğulluq agentliklərində əməyin tənzimlənməsi haqqında Avropa Birliyinin 2008/104/AB Direktivi həsr olunmuşdur.

Beynəlxalq sazişlərdən başqa, AŞ-da əmək əməyin ayrı-ayrı məsələləri üzrə Avropa sosial-tərəfdaşlıq sazişləri ilə tənzimlənilir. Onların arasında analıq məzuniyyəti haqqında (1995-ci il), natamam iş vaxtı şərti ilə iş haqqında (1997-ci il), müddətli əmək müqavilələri (1999-cu il) haqqında sazişləri, teleiş haqqında çərçivə saziş (2002-ci il), əməklə bağlı stresslərə aid olan çərçivə saziş (2004-cü il), gender bərabərliyinə aid fəaliyyətlərə aid olan şərait haqqında çərçivə saziş və s. qeyd etmək lazımdır.

Beynəlxalq əmək hüququnun mənbələrinin aktın forması üzrə təsnifatı. Formasına görə beynəlxalq əmək hüququnun mənbələri olduqca müxtəlifdir. Beynəlxalq əmək hüququnun mənbələrinin əsas formaları milli dövlətlərin ratifikasiya etdikləri beynəlxalq müqavilələrdir. Onlar müxtəlif cür adlandırılırlar: müqavilələr, xartiyalar, konvensiyalar, paktlar və s. Onların əlaməti ondan ibarətdir ki,

⁷⁰ European Council Directive 2001/23/EC of 12 March 2001 on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, business or parts of undertakings or businesses.

URL:http://eurlex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexapi!prod!CELEXnumdoc&lg+EN&numdoc=32001L0014&model=guichett.

bu müqavilələr iki və daha artıq dövlətlər arasında bağlanır (yaxud dövlətlər beynəlxalq təşkilatda iştirakları vasitəsilə öz üzərinə bu müqavilələr üzrə öhdəliklər götürürlər) və bu müqavilələr, müqavilədə iştirak edən dövlətlərin üzərinə hüquqi öhdəliklər qoyur.

Beynəlxalq əmək hüququnun mühüm əhəmiyyət kəsb edən mənbələrindən biri BƏT konvensiyalarıdır. BƏT Konvensiyası, bu konvensiyayı ratifikasiya etmiş müvafiq dövlət üçün məcburidir. BƏT Konvensiyaları digər beynəlxalq müqavilələrdən fərqli olaraq, dövlətlərinin nümayəndələri arasında diplomatik danışıqların nəticəsində deyil, Beynəlxalq Əmək Konfransının nümayəndələri olan sosial tərəfdaşların müzakirənin gedişatında qəbul olunurlar. BƏT aktlarının özü bir neçə əsasla təsnifləşdirə bilirlər.

Beynəlxalq əmək hüququnun mənbələrinə şübhəsiz, ümumi beynəlxalq əmək hüququnun imperativ normaları (jus cogens normaları) və ya onlara AR Konstitusiyasında təsbit edildiyi kimi, beynəlxalq hüququnun ümumi qəbul olunmuş prinsipləri və normaları aiddir.

Beynəlxalq hüququn mənbələrinin növlərindən biri də milli qanunvericlikdir. Beynəlxalq əmək hüququna aid olan bu aktları iki qrupa ayırmaq olar. Birincisi, bu, beynəlxalq fərdi hüququn yəni, xarici elementlərlə mürəkkəbləşdirilmiş, əmək və onlarla sıx bağlı münasibətlərə dair məsələləri (Azərbaycan Respublikasının vətəndaşlarının xaricdə Azərbaycan işgötürənləri ilə işləməsi; əmək miqrasiyası; beynəlxalq təşkilatda iş) tənzimləyən qanunvericlikdir. İkincisi, ticarət preferensiyalarının rejimini, digər ölkələr tərəfindən “işçilərin beynəlxalq-tanınmış hüquqlarının” rəhbərliyi ilə tənzimlənməsi nəzərdə tutulan ABŞ milli qanunvericliyidir.

Digər aktların beynəlxalq əmək hüququnun mənbələrinə aid edilməsi və ya edilməməsi alimlər arasında ciddi mübahisələrin predmetidir. Hər şeydən əvvəl söhbət tövsiyə xarakterini daşıyan beynəlxalq aktlar haqqında, yəni, beynəlxalq müqavilələrin sayına aid olmayan aktlardan gedir. Baxmayaraq ki, onlar, beynəlxalq əmək hüququnun mənbələri kimi qəbul edilə bilməzlər, onlar dövlət siyasətinə əhəmiyyətli təsir göstərir və dövlətlərarası müqavilə münasibətlərin vacib elementləridirlər. Beynəlxalq hüquq sahəsində görkəmli alim

Q.İ.Tunkin deyirdi ki, tövsiyələrin reallığı ilə onların dövlətlərdə hüquqi öhdəliklərin mövcud olmamasını nəzərdə tutan formal hüquqi qüvvəsi ilə qarışıq salmaq lazım deyildir⁷¹. Beynəlxalq əmək hüququ üçün bu “kvazi-mənbələrin” arasında əsas rolu BƏT bəyannamələri (1944-cü ilin Filadelfiya bəyannaməsindən başqa), həmçinin 2012-ci ilin avqust ayınadək 201 sayda qəbul olunan tövsiyələri (189 konvensiya qəbul olunmuşdur) oynayırlar. BƏT Bəyannamələri daha ümumi və fundamental məsələlər üzrə qəbul edilir və BƏT məqsəd kimi dünya ictimaiyyətinin qarşısında qoyduğu siyasətin ümumi istiqamətlərini əks edirlər. Onlardan yalnız dördü qəbul olunmuşdur: Beynəlxalq Əmək Təşkilatının məqsədləri və vəzifələri haqqında Filadelfiya Bəyannaməsi, 1977-ci ilin çoxmillətli korporasiyalara və sosial siyasətə aid olan BƏT prinsiplərinin Üçtərəfli Bəyannaməsi, 1998-ci ilin əmək sahəsində əsas prinsiplər və hüquqlar və onların reallaşdırılması haqqında Bəyannaməsi və 2008-ci ilin ədalətli qloballaşma məqsədilə sosial ədalət haqqında Bəyannamə. Dövlətlərin hüquqi öhdəliklərini yalnız 1944-cü ilin Filadelfiya Bəyannaməsi nəzərdə tutur, çünki o BƏT Nizamnaməsinə daxil olunmuşdur.

BƏT tövsiyələri adətən olduqca konkret məsələlər üzrə qəbul olunurlar. Tez-tez tövsiyələr konvensiyaların daha ümumi müddəalarını genişləndirir və dəqiqləşdirirlər. Əmək sahəsində beynəlxalq tövsiyə aktların “adları” barədə mübahisələrin yol verilməməsi üçün ədəbiyyatda həm beynəlxalq müqavilələri, həm də tövsiyə aktları birləşdirən “beynəlxalq əmək standartları” terminindən gəmiş istifadə olunur.

BƏT aktlarından başqa əmək hüquqlarını beynəlxalq səviyyədə müəyyən edən digər tövsiyə aktlar da mövcuddur. Söhbət hər şeydən əvvəl, 1948-ci ilin İnsan hüquqları haqqında Ümumi Bəyannamədən gedir. Baxmayaraq ki, o beynəlxalq müqavilə deyildir, bu Bəyannamənin ümumdünya tanınmasına görə bir sıra alimlər hesab edirlər ki, o *jus cogens* normalarına aiddir və buna görə də, sadə mənbələrə deyil, beynəlxalq müqavilələrin ona zidd olması qeyri-mümkün olan beynəlxalq, o cümlədən əmək hüququnun üstün mənbələrinə aiddir.

⁷¹ Тункин Г.И. Теория международного права. М., 2009, с.156-158

Yuxarıda qeyd olunanlara əsasən beynəlxalq əmək hüququnun mənbələrinin və “kvazi – mənbələrinin” bütün məcmusunu aşağıdakı kimi ümumiləşdirmək olar:

– Beynəlxalq əmək hüququnun iştirakçı dövlətlərin sayı üzrə mənbələri: çoxtərəfli; ikitərəfli; birtərəfli.

– Beynəlxalq əmək hüququnun ərazi üzrə mənbələri: universal; regional.

– Beynəlxalq əmək hüququnun akt forması üzrə mənbələri: ümumi beynəlxalq hüququn imperativ normaları; beynəlxalq əmək münasibətlərini tənzimləyən və ya əmək standartlarının digər ölkələr tərəfindən riayət olunmasına aid tələbləri müəyyən edən milli qanunvericilik; beynəlxalq tövsiyə xarakterli aktlar; BƏT birləşmə azadlığı üzrə Komitəsi tərəfindən işlənmiş birləşmə azadlığının prinsipləri; Beynəlxalq kollektiv müqavilələr; Çoxmillətli Korporasiyaların Beynəlxalq müqavilələri, korporativ aktlar; Beynəlxalq qeyri-hökumət təşkilatlarının davranış Məcəllələri.

2.3. Beynəlxalq Əmək Təşkilatının aktları beynəlxalq əmək hüququnun əsas mənbəyi kimi

Beynəlxalq əmək hüququnun mənbələri beynəlxalq müqavilələr və adətlər hesab edilir. Beynəlxalq müqavilələr dedikdə, ilk olaraq BƏT Nizamnaməsi, BƏT konvensiyaları, habelə BMT-nin müvafiq beynəlxalq-hüquqi aktları, regional sazişlər, dövlətlərin ikitərəfli sazişləri nəzərdə tutulur.

BƏT Nizamnaməsi Versal sülh müqaviləsinə uyğun olaraq beynəlxalq əmək qanunvericiliyi üzrə komissiya tərəfindən işlənib hazırlanmış və 1919-cü ildə qəbul edilmiş və sonralar ona dəfələrlə dəyişikliklər edilmişdir.⁷²

Nizamnamə preambuladan, dörd fəsildən, 40 maddədən və 1944-cü ildə qəbul edilmiş BƏT-nin məqsədləri və vəzifələri haqqında Bəyannamə adlı əlavədən ibarətdir.

⁷² Düzəlişlər haqqında: 1922-ci il; 1945-ci il; 1946-cı il; 1953-cü il; 1962-cı il; 1972-cı il Aktları.

K.Cenksin qeyd etdiyi kimi, BƏT Nizamnaməsinin müddəaları BƏT-a daxil olan dövlətlərin qəti hüquqi öhdəlikləridir.⁷³ Orada BƏT-nin məqsədləri və vəzifələri, BƏT orqanlarının strukturu, səlahiyyətləri, fəaliyyət qaydası, aktların qəbul edilməsi və onlara yenidən baxılması qaydası, BƏT üzvlərinin öhdəlikləri, maliyyə və büdcə məsələləri və s. təsbit edilmişdir.

Beynəlxalq əmək hüququnun əsas mənbələri BƏT konvensiyalarıdır. E.M.Ametistovun fikrincə, “BƏT tərəfindən qəbul edilən əməyə dair beynəlxalq konvensiyaların hüquqi xüsusiyyətləri ilk növbədə o faktla müəyyən edilir ki, belə konvensiyalar BƏT üzv ölkələri tərəfindən təsdiq edilməli və sonralar həmin ölkələrin qanunvericiliyində və təcrübəsində icra edilməli olan çoxtərəfli beynəlxalq müqavilələrdir”.

Konvensiyalar BƏT-in Beynəlxalq Əmək Konfransı tərəfindən eyni proseduralardan istifadə etməklə işlənilib hazırlanır və qəbul edirlər. Onların qəbul edilməsindən öncə iki ardıcıl beynəlxalq konfransda (BƏT sessiyalarında) müzakirəsi keçirilir. BƏT-nin Beynəlxalq Əmək Bürosu ilkin məruzələr hazırlayır, onlarda müxtəlif ölkələrdəki qanunvericilik və təcrübə ümumiləşdirilir. Hər konvensiya konfrans tərəfindən formaləşdırılmış xüsusi komissiya tərəfindən müzakirə edilir və BƏT nizamnaməsinin 19-cu maddəsinə uyğun olaraq, iştirak edən nümayəndələrin 2/3 çoxluğu ilə bəyənilməlidir. E.M.Ametistovun fikrincə, “bu çoxluq qəbul edilmiş konvensiyaya hələ o, qüvvəyə minənə qədər zəruri beynəlxalq nüfuz verməlidir”.⁷⁴

Konvensiya, bir qayda olaraq, BƏT-in iki üzvünün təsdiqnamə məktubunun BƏT Baş direktoru tərəfindən qeydə alındığı gündən 12 ay sonra qüvvəyə minir. Sonralar konvensiyalar hər yeni iştirakçı üçün onun təsdiqnaməsi qeydə alındığı gündən 12 ay sonra qüvvəyə minir.

BƏT konvensiyalarının qüvvəyə minməsi qaydalarının müəyyən edilməsi üçün üç meyar: təsdiqnamələrin miqdarı, konvensiyanın xü-

⁷³ Jenks C. The Common Law of Mankind. London, 1958, P.229

⁷⁴ Аметистов Э.М. Международное право и труд: факторы имплементации международных норм о труде. М.: Междунар. отношения, 1982, с.45

susiyətlərini nəzərə alaraq BƏT-nin o üzvlərinin təsdiqlənməsindən ibarətdir ki, onlarsız konvensiyanın qüvvəyə minməsi mümkün deyil, konvensiyanın qüvvəyə minməsinə qədər dövr nəzərə alınır.

Artıq deyildiyi kimi, BƏT-da birinci meyar üzrə iki təsdiqnamə həddi müəyyən edilmişdir ki, bu da konvensiyaların qüvvəyə tezliklə minməsinə təmin etmək cəhdini sübut edir. Bununla belə, bəzi konvensiyalar nəzərdə tutur ki, qüvvəyə minmə üçün yalnız müəyyən miqdarda təsdiqnamələr deyil, həm də müəyyən dövlətlərin təsdiqnamələrinin olması lazımdır. Məsələn, 2006-cı ilin fevral ayında qəbul edilmiş dəniz gəmiçiliyində əmək (iş) haqqında BƏT Toplu konvensiyası onun gəmilərinin tonnajı ümumi dünya tonnajının ən azı 33 faizini təşkil edən 30 dövlət – BƏT üzvü tərəfindən təsdiq ediləndən sonra qüvvəyə minəcəkdir. Konvensiyanın qüvvəyə minməsinə qədər vaxt dövrünə dair üçüncü meyar adətən 12 ay müəyyən edilir. Hesab edilir ki, bu müddət dövlət konvensiya qüvvəyə minmə qədər öz milli qanunvericiliyini konvensiyanın müddəalarına uyğunluğunu təmin etmək imkanı olması üçün kifayətdir, bu isə onun səmərəli tətbiqinə kömək etməlidir.

Dövlət konvensiyanı təsdiq edəndən sonra həyata keçirilməsi üçün normativ-hüquqi aktlar qəbul etməli və BƏT Nizamnaməsinin 22-ci maddəsinə uyğun olaraq BƏT-a təsdiq edilmiş konvensiyanın səmərəli tətbiqi üzrə tədbirlər görülməsinə dair müntəzəm məruzələr təqdim etməlidir. Belə məruzələr konvensiyanın əhəmiyyətindən asılı olaraq 2-4 ildə bir dəfə təqdim edilir. Əgər konvensiya təsdiq edilməməşdirsə, dövlət yenə də BƏT İnzibati Şurasının sorğusu əsasında təsdiqlənməmiş konvensiyaya münasibətdə milli qanunvericiliyin və təcürübənin vəziyyəti haqqında və onun qüvvəyə minməsi üçün görülməsi nəzərdə tutulan tədbirlər haqqında məlumat vermək öhdəliyi daşıyır.

Nəzərə almaq lazımdır ki, hətta konvensiyanı təsdiq etməmiş dövlətlər üçün həmin konvensiyalar çox halda beynəlxalq normalar əhəmiyyətinə malik olur. N.Valtikos qeyd edir ki, “Konvensiyalarda və tövsiyələrdə ehtiva edilən normalar adətən dövlətlərin müraciət etdikləri müəyyən mənada məlumat materialıdır və həmin normalar müəyyən dərəcədə sosial sahədə avropada orta əsrlərdə Roma hüqu-

qunun hüquq sahəsində oynadığı, XIX əsrdə Napoleon Məcəlləsinin, bizə daha yaxın zamanda Alman və İsceqrə Mülki Məcəllələrinin oynadığı ümumi beynəlxalq hüquq (*droit commun international*) rolunu oynayırlar”.⁷⁵

BƏT-in mövcud sistemdə belə əsnə vardır ki, o Təşkilatın üzv dövlətlərini onların bu və ya digər konvensiyanı təsdiq etməsindən və etməməsindən asılı olmayaraq yaranmış ümumilikdə qəbul edilmiş normalara riayət etməyə məcbur edir. Söhbət, xüsusilə, assosiasiyalar (birliklər) azadlığı, əmək və məşğulluq sahəsində ayrı-seçkiliyin qadağan edilməsi, kişilərin və qadınların bərabər dəyərlili əmək üçün bərabər haqq alması və s. haqqında gedir. Belə normalar onların təsbit edildiyi konvensiyalar BƏT üzv dövlətlərinin əksəriyyəti tərəfindən təsdiq edilməsi halında ümumilikdə (hamılıqla) qəbul edilmiş (tanınmış) olur.

BƏT üzv dövlətləri təsdiq etdikləri konvensiyaları ləğv edə bilirlər. Lakin belə ləğv etmə yalnız həmin dövlət üçün konvensiyanın qüvvəyə minməsi anından on il keçəndən sonra mümkündür. BƏT konvensiyası “avtomatik” ləğv oluna bilər. Əvvəlki konvensiyaya yenidən baxılmış yeni konvensiya təsdiqlənən zaman əvvəlki avtomatik ləğv edilir. BƏT konvensiyasının ləğv edilməsi “sadə” ola bilər o zaman ki, konvensiya iştirakçısı olan dövlət BƏT Baş direktoruna qeydiyyatda alınması üçün ləğv etmə haqqında akt vasitəsilə (de-nonsasiya) ləğv etmə həyata keçirilir.

BƏT çərçivəsində norma yaradıcılığının xüsusiyyətlərindən biri konvensiyalara müntəzəm yenidən baxılmasının mümkünlüyüdür. O, BƏT Nizamnaməsinin, İnzibati Şuranın və Beynəlxalq Əmək Konfransının müdəalları ilə, BƏT-in konvensiyalarının yekun müdəalları və iki konvensiyası ilə tənzimlənir.⁷⁶ Bu hər hansı konvensiyanın işlədiyi şəraitin dəyişilməsi nəticəsində onun aktuallığının və səmərəliliyinin itirilməsi nəticəsində baş verir. N.Voltikosun və H. von

⁷⁵ Valticos N. Droit internationale du travail. Traite de droit du travail. Paris, 1970, p.136

⁷⁶ Son maddələrə yenidən baxılması haqqında 1946-cı il 80 №-li Konvensiya; Son maddələrə yenidən baxılması haqqında 1961-ci il 116 №-li Konvensiya;

Potobskinin qeyd etdiyi kimi, sosial tələbatlarda və konvensiyalarda dəyişikliklər və ya bir sıra aktların implementasiyası (tətbiqi) zamanı çətinliklər dəyişilmiş vəziyyətlərə uyğunlaşdırılma üçün onlara yenidən baxılması zərurətinə gətirib çıxardır.⁷⁷

BƏT konvensiyalarına yenidən baxılması yeni müstəqil konvensiyalar qəbul edilməsi şəklində həyata keçirilir. Onlar əvvəlki konvensiyaları həm bütövlükdə, həm də müəyyən hissədə dəyişdirə bilərlər. Bu zaman göstərilə bilər ki, əvvəlki konvensiya yeni konvensiyada iştirak etməyən dövlətlər üçün öz qüvvəsini və köhnə redaksiyasını saxlayır. Yeni (yenidən baxılmış) konvensiyanın qəbul edilməsi əvvəlki konvensiyanı ləğv etmir, yalnız o deməkdir ki, əvvəlki konvensiya yeni konvensiyanın qüvvəyə minməsi anından təsdiq edilmə üçün açıq deyil, dövlətin yeni (yenidən baxılmış) konvensiyanı təsdiq etməsi isə əvvəlkinin ləğv edilməsi deməkdir (əgər konvensiyanın mətninin özündə başqa hal nəzərdə tutulmuşdursa). Beynəlxalq Əmək Konfransı yenidən baxılmış konvensiyanı qəbul edən zaman hər dəfə əvvəlki konvensiyanın təsdiq ediləsi üçün qapalıdır mı və yenidən baxılmış konvensiyanın təsdiq edilməsi əvvəlkinin ləğv edilməsi deməkdirmi məsələsini həll edir.

BƏT çərçivəsində habelə tövsiyələr kimi aktlar da qəbul edilir. BƏT tövsiyələri beynəlxalq müqavilə deyil və təsdiq edilmə tələb etmir. Müvafiq sürətdə o, beynəlxalq əmək hüququn mənbəyi deyil. S.A.İvanovun düzgün olaraq qeyd etdiyi kimi, tövsiyələr beynəlxalq hüququn köməkçi mənbələridir. Tövsiyələr hüquqi qüvvəyə malik olmamasına baxmayaraq, onlar təcrübədə tətbiq edilmədən məhrum deyil.⁷⁸

BƏT tövsiyələri milli qanunvericiliyə müvafiq normaları daxil etmək üçün dövlətlərə istəkdir, təklifdir. Tövsiyələr dünya təcrübəsində istiqamətlənmə üçün milli qanunvericiliyin təkmilləşdirilməsi məqsədilə lazımi material ehtiva edir. Başqa sözlə, tövsiyələr – milli qanunvericiliyin təkmilləşdirilməsi üçün informasiya mənbəyidir və

⁷⁷ Valticos N., von Potobsky G. International Labour Law, 1994, p.63

⁷⁸ Иванов С.А. Проблемы международно-правового регулирования труда. М.: Наука, 1964, с.107

modeldir. Tövsiyələr konvensiyanın müddəalarını konkretləşdirir, dəqiqləşdir, bəzən isə tamamlayır, onların məzmununu daha tam və çevik edir, beynəlxalq normalardan istifadə edilməsi məsələsini həll edən zaman dövlət üçün seçim imkanların genişləndirir.

Konvensiyalar kimi, tövsiyələr də BƏT üzv dövlətinin hökuməti tərəfindən qanun qəbul edilməsi yolu ilə yaxud digər yolla tövsiyəyə qüvvə verilməsi üçün səlahiyyətli orqanların müzakirəsinə təqdim edilməlidir. Bu zaman belə müzakirənin nəticələri haqqında BƏT-na məlumat verilməlidir. Sonralar dövlətlər tövsiyələrə, habelə təsdiq edilməmiş konvensiyaların həyata keçirilməsinə dair də belə informasiyanı BƏT-na təqdim etməlidirlər.

BƏT konvensiyaları və tövsiyələri qarşılıqlı əlaqəli aktlardır, onlar bir-birini tamamlaya bilər, habelə müəyyən məsələlər üzrə konvensiya qəbul edilməsi mümkün olmayan halda tövsiyələr mühüm rol oynayır və müstəqil aktlar kimi mövcud olur. Bundan əlavə, tövsiyələr BƏT-nin gələcək konvensiyalarının işlənilib hazırlanması üçün əsas ola bilər.

Qeyd etmək lazımdır ki, BƏT nizamnaməsinə uyğun olaraq, dövlətin BƏT konvensiyasını və ya tövsiyəsini qəbul etməsi həmin ölkədə qüvvədə olan qanunvericiliyi işçilərin ziyanına dəyişdirə bilməz.

BƏT bütün aktlarını bir sıra əsaslara görə təsnifləşdirmək olar. Bu zaman K.N.Qusovun və M.N.Kurilinin rəylərinə görə, “BƏT-nin əmək haqqında konvensiyalarının və tövsiyələrinin təsnifatı beynəlxalq əmək hüququnun mənbəyi kimi onların sadəcə qruplara bölünməsi deyil, obyektiv mövcud olan və elmi cəhətdən haqlı, tədqiqatın məqsədlərinə cavab verən meyarların əsasında birləşməsidir”.⁷⁹

Buna əsaslanaraq, BƏT aktlarını aşağıdakı meyarlar üzrə təsnif etmək olar:

- əməyə dair beynəlxalq normaların ifadə edilməsi forması. BƏT Baş direktoru X.Somavia qeyd etmişdir ki, “beynəlxalq əmək normaları – əmək münasibətlərinə aid olan, iş yerlərində yaranan və

⁷⁹ Гусов К.Н., Курилин М.Н. Международно-правовое регулирование труда (в конвенциях и рекомендациях МОТ). М.: Манускрипт, 1992, с.67

birgə istehsal fəaliyyəti təşkil edilməsi üçün lazım olan qaydalar piramidasının zirvəsidir. İşçilərin və işəgötürənlərin bu günki təcrübəsi göstərir ki, onlar öz münasibətlərini tənzimləməyə cəhd edərkən heç də həmişə əmək qanunvericiliyinə müraciət etmirlər.⁸⁰

BƏT aktları həmin meyar üzrə bu və ya digər aktın qəbul olunmasının məqsədlərindən asılı olaraq konvensiyalara və tövsiyələrə bölünür;

- əmək münasibətlərinin tənzimlənməyə müraciəti forması. Bu meyarla görə BƏT aktları iki növə: ümumi məsələlərə dair və işçilərin ayrı-ayrı kateqoriyalarının əməyinin tənzimlənməsinə və ya əmək münasibətlərinin tənzimlənməsinin ayrı-ayrı aspektlərinə ünvanlanmış xüsusi məsələlərə dair konvensiyalara və tövsiyələrə bölünür;

- onların nəzərdə tutduğu işçilərin tərkibi. Bu meyar üzrə universal tətbiq dairəsi olan, yəni işlədikləri sahədən asılı olmayaraq bütün işçilərə aid edilən və xüsusi tətbiq dairəsi olan (məsələn, dənizçilərin, balıqçıların, dokerlərin və s. əməyinə dair) konvensiyalar və tövsiyələr;

- tənzimləmə obyektini. Bu meyar üzrə BƏT aktlarını aşağıdakı qruplara bölmək olar: əmək sahəsində insanların əsas hüquqlarının və azadlıqlarının müdafiəsini təmin edən aktlar; məşğulluğun, işsizlikdən müdafiənin təmin edilməsinə dair aktlar; əmək şəraitinə dair aktlar; təhlükəsizlik texnikası və istehsal sanitariyasına dair aktlar; işçilərin ayrı-ayrı kateqoriyalarının əməyinə dair aktlar; daha yüksək hüquqi müdafiyyə ehtiyacı olan işçilərin əməyinə dair aktlar; işçilərin, işəgötürənlərin, dövlətin əmkədaşlığına dair aktlar, əmək münaqişələrinin sülh yolu ilə həlli üsulları.

1 iyun 2012-ci il tarixinə BƏT tərəfindən 189 konvensiya və 201 tövsiyə qəbul edilmişdir. Azərbaycan Respublikası 12 may 1992-ci ildə BƏT üzv olmuş, onun 63 Konvensiyasına qoşularaq burada təsbit olunmuş prinsip və normaları qəbul etmişdir.

⁸⁰ "Layihəli əmək sabit inkişafın təmin edilməsi vasitəsi kimi" mövzusunda Beynəlxalq Əmək Konfransında BƏT Baş direktorunun giriş sözü. Cenevrə, 2007, s.18

2.4. Beynəlxalq əmək hüququnun subyektlərinin anlayışı və əsas xüsusiyyətləri

Beynəlxalq əmək hüququnun subyektləri ilə bağlı məsələni dərinədə öyrənmək üçün ilk növbədə ümumi kateqoriya kimi hüququn və hüquq münasibətlərinin subyektlərinə, əmək və beynəlxalq hüququn subyektlərinə dair mülahizələrə diqqət yetirmək zəruridir.

Hüquq nəzəriyyəsində hüququn subyektləri ilə bağlı dəyərli mülahizələr irəli sürülmüş və ona “hüquq münasibətinin subyektləri (tərəfləri) – qarşılıqlı hüquqlara və vəzifələrə malik hüquq münasibətinin iştirakçılarıdır”⁸¹ kimi anlayış verilmişdir. Məlum olduğu kimi, ictimai münasibətlər sistemində iki və çoxtərəfli hüquq münasibətləri mövcuddur. Belə ki, hər bir kəs öz hüquqlarını həyata keçirməsi üçün digər subyektlərlə, o cümlədən dövlətlə hüquq münasibətində olur. Buna görə də, hüquq münasibətləri tərkibinə görə fərdi və kollektiv subyektlərə bölünür. Fərdi subyektlərə vətəndaşlar, əcnəbilər, vətəndaşlığı olmayan şəxslər və ikili vətəndaşlığı olan şəxslər aid edilir. Kollektiv subyektlərə isə, dövlət-ərazi quruluşları (dövlətlər, federasiya subyektləri, rayonlar və digər ərazi vahidləri və s.), onların əhalisi, habelə təşkilatları (dövlət orqanları, ictimai birliklər, müəssisələr və s.), həmçinin beynəlxalq təşkilatlar və s.-ni daxil etmək olar.

Bu və ya digər subyektin hüquq münasibətinin iştirakçısı olması onun hüquq subyektliliyi, yəni hüququn subyektliyi olmaq imkanı ilə müəyyənləşir. Hüquqi subyektlilik müəyyən şəxsin özəl xüsusiyyəti-dir, siyasi-hüquqi vəziyyətidir və özündə üç elementi ehtiva edir:

- hüquq qabiliyyəti - subyektiv hüquqlara və hüquqi vəzifələrə malik olmaq qabiliyyəti;
- fəaliyyət qabiliyyəti - öz fəaliyyəti ilə hüquq və vəzifələri əldə etmək, həyata keçirmək qabiliyyəti;
- delikt qabiliyyəti – öz hərəkətlərinə görə hüquqi məsuliyyət daşıma qabiliyyəti.⁸²

⁸¹ Ümumi hüquq və dövlət nəzəriyyəsi: Dərslük / V.V.Lazarevin redaktorluğu ilə. Bakı: Qanun, 2007, s.218

⁸² Ümumi hüquq və dövlət nəzəriyyəsi: Dərslük / V.V.Lazarevin redaktorluğu ilə. Bakı: Qanun, 2007, s.218

Hüquq subyektliliyinin ən mühüm xüsusiyyəti ondan ibarətdir ki, onun dövlət təminatı vardır. Belə ki, hər bir subyektin hüquqlarını tam və maneəsiz həyata keçirməsi və hüquq subyektliliyini müəyyənləşdirən vəzifələrini yerinə yetirməsi üçün şəraitin yaradılması məhz müvafiq dövlət orqanlarının vəzifəsidir. Bununla əlaqədar olaraq, BMT-nin 1966-cı ildə qəbul edilmiş “Mülki və siyasi hüquqlar haqqında Beynəlxalq Pakt”ında qeyd edilmişdir ki, “hər bir insan hərəda olmasından asılı olmayaraq özünün hüquq subyekti olmasının tanınması hüququna malikdir”.

Dövlət-ərazi quruluşlarının və onların əhalisinin hüquq subyektliliyi, bu və ya digər hüquq münasibətində iştirak imkanı beynəlxalq hüquqi aktlarla, dövlətin konstitusiyası və digər qanunlarla müəyyənləşir.

Hüquq nəzəriyyəsində hüquq subyektliliyin üç növü fərqləndirilir: ümumi (məhiyyətə mücərrəd, ümumiyyətlə, hüququn subyekti olmaq qabiliyyəti), sahəvi (müvafiq hüquq sahələrinin subyekti olmaq qabiliyyəti) və xüsusi (hüququn konkret sahəsi çərçivəsində müəyyən ictimai münasibətlər qrupunun subyekti olmaq qabiliyyəti).⁸³

Uzun illərdən bəri mövcud olan elmi təsəvvürlərə görə hüququn subyektləri dedikdə, adətən, hüquqla tənzimlənən ictimai münasibətlərin (hüquq münasibətlərinin) iştirakçıları başa düşülür. Hüququn subyektləri müvafiq hüquqlara, vəzifələrə malikdir, habelə qanunla müəyyən edilmiş qaydada hüquqi məsuliyyət daşıyır.

Əmək hüququnun subyektlərinə tərif verməmişdən öncə «əmək hüququnun subyektləri» və «əmək hüquq münasibətinin subyektləri» anlayışları dəqiq surətdə fərqləndirilməlidir. Əmək hüququnun subyektləri dedikdə, adətən, əmək hüquq münasibətlərinin və onlarla bilavasitə sıx bağlı olan digər hüquq münasibətlərinin potensial iştirakçıları başa düşülür. Əmək hüquq münasibətlərinin subyektləri isə bu hüquq münasibətlərinin real iştirakçılarıdır. Göründüyü kimi, əmək hüququnun subyektlərinin anlayışı əmək hüquq münasibətlərinin subyektlərinin anlayışından daha genişdir.

⁸³ Ümumi hüquq və dövlət nəzəriyyəsi: Dərslik / V.V.Lazarevin redaktorluğu ilə. Bakı: Qanun, 2007, s.220

Başqa sözlə desək, əmək hüququnun subyektləri həmişə əmək hüquq münasibətinin subyektləri qismində çıxış etmir, əmək hüquq münasibətinin subyektləri isə həmişə əmək hüququnun subyektləri olacaqdır.⁸⁴

Əmək hüquq ədəbiyyatında və nəzəriyyəsində əmək hüququnun subyektlərinin anlayışının müxtəlif tərifləri mövcuddur. Belə ki, akademik K.N.Qusov və professor V.N.Tolkunova hesab edirlər ki, əmək hüququnun subyektləri qismində «əmək münasibətlərinin və onlarla bilavasitə bağlı olan digər münasibətlərin əmək hüquq subyektiyinə malik olan tərəfləri çıxış edirlər».⁸⁵ Prof.M.V.Molodtsov göstərir ki, əmək hüququnun subyekti «əmək hüququnun predmetini təşkil edən əmək münasibətlərinin və onlarla bilavasitə bağlı olan münasibətlərin əmək hüquq subyektiyinə malik iştirakçısıdır (tərəfidir)⁸⁶. Ədəbiyyatda digər fikirlər də mövcuddur. Fikrimizcə, əmək hüququ sahəsində «əmək münasibətlərinin və onlarla bilavasitə bağlı olan digər münasibətlərin tərəfi» və «əmək münasibətlərinin və onlarla bilavasitə bağlı olan digər münasibətlərin iştirakçısı» kimi hüquqi kateqoriyaları fərqləndirmək zəruridir. Müvafiq münasibətlərin tərəfləri öz adından müəyyən hüquq və vəzifələr əldə edən, hüquqi təminatlara malik olan və qanunla nəzərdə tutulmuş məsuliyyəti müstəqil surətdə daşıyan şəxsdir. İştirakçı isə həmin münasibətlərdə məhz iştirak mənafeləri naminə fəaliyyət göstərir.

Əmək hüququnun subyektləri əmək qanunvericiliyi ilə tənzimlənen ictimai münasibətlərin əmək hüquq və vəzifələrinə malik olan və onları realizə edə bilən iştirakçılardır. Bu subyektlər ilk öncə əmək hüquq fəaliyyət qabiliyyətinə, eləcə də delikt qabiliyyətinə malik olmalıdırlar. Əmək hüquq qabiliyyəti dedikdə, dövlətin və əmək qanunvericiliyinin tanıdığı əmək hüquq və vəzifələrinə malik olmaq qabiliyyəti başa düşülür. Əmək fəaliyyət qabiliyyəti əmək qanunverici-

⁸⁴ Qasimov A.M. Əmək hüququ: Dərslik. Bakı: Adiloğlu, 2007, s.81

⁸⁵ Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник. М.: Проспект, 2005, с.75

⁸⁶ Молодцов М.В., Головина С.Ю. Трудовое право России: Учебник. М.: Норма, 2003, с.71

liyi normaları üzrə öz hərəkətləri ilə əmək hüquq və vəzifələrini həyata keçirmək qabiliyyətidir. Əmək delikt qabiliyyəti dedikdə isə, əmək sahəsindəki hüquq pozuntularına görə məsuliyyət daşımaq qabiliyyəti başa düşülür. Çox zaman ədəbiyyatda başqa bir ümumiləşdirici əmək hüquq subyektliyi terminindən də istifadə olunur.

Əmək hüquq subyektliyi dövlət tərəfindən tanınan əmək hüquq və vəzifələrə malik olmaq və onları şəxsən həyata keçirmək qabiliyyəti, eləcə də əmək sahəsində hüquq pozuntularına görə müstəqil surətdə hüquqi məsuliyyət daşımaq qabiliyyətidir. Bu gün ədəbiyyatda müəlliflər tez-tez «əmək hüquq fəaliyyət qabiliyyəti» anlayışını da işlədirlər. Fikrimizcə, «əmək hüquq subyektliyi» terminin işlədilməsi daha məqsədəmüvafiqdir.

Deyənləri ümumiləşdirərək belə bir qənaətə gəlirik ki, əmək hüququnun subyektliyi – əmək münasibətlərinin və onlarla bilavasitə bağlı olan digər münasibətlərin hüquqi statusu (o cümlədən əmək hüquq subyektliyinə) malik və subyektiv əmək hüquq və vəzifələrini şəxsən, yaxud qanunvericiliyin yol verdiyi hallarda nümayəndə vəsiəsi ilə həyata keçirən tərəfdir.⁸⁷

Əmək hüququnun subyektlərinin təsnifləşdirilməsi məsləsinə də əmək hüququ elmində kifayət qədər diqqət yetirilməmişdir. Bəzi dərslər və dərslər vəsaitində hətta əmək hüququnun subyektlərinə həsr olunmuş ayrıca bir fəsil yoxdur. Prof. L.A.Sırovatskaya əmək hüququnun subyektləri qismində yalnız işçiləri və işəgötürənləri nəzərdən keçirir⁸⁸. Prof. O.V.Smirnov əmək hüququnun subyektlərinə əmək qabiliyyətli vətəndaşları (işçiləri), təşkilatları (işəgötürənləri), əmək kollektivini, həmkarlar⁸⁹ ittifaqlarını və işçilərin hüquq və mənafeələrini təmsil edən digər orqanları aid edir⁹⁰.

Əmək hüququnun bütün subyektləri əmək sahəsində müəyyən hüquqi statusa malik olan, müvafiq əmək hüquq və vəzifələrinin da-

⁸⁷ Qasımov A.M. Əmək hüququ: Dərslərlik. Bakı: Adiloğlu, 2007, s.82-83

⁸⁸ Сыроватская Л.А. Трудовое право: Учебник. М.: Юристы, 1998, с.65

⁸⁹ Qasımov A.M. Əmək hüququ: Dərslərlik. Bakı: Adiloğlu, 2007, s.83

⁹⁰ Трудовое право: Учебник / Под ред. О.В.Смирнова и О.И.Снигиревой. М.: Проспект, 2007, с.76

şıyıcılarıdır. Əmək hüququ subyektinin hüquqi statusu onun həmin subyekt kimi əmək qanunvericiliyi ilə təsbit olunmuş əsas hüquqi vəziyyətinə deyilir. Əmək hüququnun subyektinin hüquqi statusunun məzmununa onun aşağıdakı elementləri daxildir:

a) əmək hüquq subyektliyi (əmək hüquq fəaliyyət qabiliyyəti və delikt qabiliyyəti);

b) qanunvericilikdə təsbit olunmuş əsas əmək hüquq və vəzifələr;

c) bu əsas əmək hüquq və vəzifələrinin hüquqi təminatları;

ç) əmək vəzifələrinin pozulmasına görə qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş məsuliyyət.⁹¹

Professor L.H.Hüseynov beynəlxalq hüququn subyektləri ilə bağlı məsələni şərh edərkən bir sıra özünəməxsus mülahizələr irəli sürmüşdür. Onun fikrincə, beynəlxalq hüquqdan irəli gələn hüquq və vəzifələri daşımaq və onları həyata keçirmək qabiliyyətinə malik olan quruma (bəzi hallarda – şəxsə) beynəlxalq hüququn subyektii deyilir. Hörmətli professor beynəlxalq-hüquqi subyektliyin əsas unsurlərinə aşağıdakıları daxil etmişdir: a) beynəlxalq hüquqdan irəli gələn bütün və ya bəzi vəzifələri daşımaq; b) beynəlxalq hüquqdan irəli gələn hüquqların bərpası məqsədilə beynəlxalq (və ya dövlətdaxili) məhkəmə qarşısında iddia qaldırmaq hüququ; c) beynəlxalq-hüquqi normalar yaratmaq səlahiyyəti; ç) digər dövlətlərin məhkəmələrinin yurisdiksiyasından tam və ya qismən immunitetə malik olmaq.⁹²

Beynəlxalq hüququn istənilən digər sahəsində olduğu kimi, beynəlxalq əmək hüququnun subyektləri dövlətlər, habelə beynəlxalq təşkilatlar, müstəqillik uğrunda mübarizə aparan millətlər və dövlətəbənzər qurumlardır. Dövlətlər beynəlxalq əmək hüququnun əsas subyektləri hesab edilir. Həmçinin müvafiq beynəlxalq təşkilatlar, o cümlədən və əsasən BƏT beynəlxalq əmək hüququnun subyektləri sırasında xüsusi statusa malikdir. Öz mövcudluğuna görə (*ipso facto*) ümumi hüquqi subyektliyə malik olan dövlətlərdən və müstəqillik uğrunda mübarizə aparan millətlərdən fərqli olaraq, beynəlxalq

⁹¹ Qasımov A.M. Əmək hüququ: Dərslik. Bakı: Adiloğlu, 2007, s.84

⁹² Hüseynov L.H. Beynəlxalq hüquq: Dərslik, Bakı: Qanun, 2012, s.43

təşkilatlar sahə hüquqi subyektliliyinə, yəni beynəlxalq hüquq münasibətlərinin iştirakçısı olmaq qabiliyyətinə malikdirlər. Belə ki, BƏT əməyin beynəlxalq tənzimlənməsinə dair hüquq münasibətlərində iştirak edir. Lakin beynəlxalq təşkilatlar onların təsis sənədlərində nəzərdə tutulan məsələlərdən başqa problemlərlə məşğul və digər hüquq münasibətlərinin iştirakçısı ola bilməzlər.

Qeyri-hökumət təşkilatları: işəgötürənlərin və işçilərin təşkilatları beynəlxalq əmək hüququnda beynəlxalq hüquqi subyektliliyin bəzi keyfiyyətlərinə malikdirlər. Məsələn, onlar BƏT çərçivəsində tripartizm (üçtərəflilik) prinsipi əsasında beynəlxalq-hüquqi norma yaradıcılığında iştirak edirlər. Bundan əlavə, işçilərin və işəgötürənlərin təşkilatları BƏT-nin təsdiq edilmiş konvensiyalara riayət etməyən üzv dövlətlərdən şikayət etmək hüquqlarına malikdirlər. Bununla da onların dövlətlər tərəfindən beynəlxalq hüquq normalarının yerinə yetirilməsini təmin etmək səlahiyyəti yaranır.

İşçilərin və işəgötürənlərin təşkilatları tam mənası ilə beynəlxalq əmək hüququnun subyektləri kimi çıxış edə bilmirlər. Həmin təşkilatlara beynəlxalq hüquq subyektinin yalnız iki əlaməti: beynəlxalq norma yaradıcılığında iştirak və dövlətlər tərəfindən beynəlxalq normaların yerinə yetirilməsini təmin etmək səlahiyyəti xasdır. Bu təşkilatlar beynəlxalq hüququn subyektini kimi digər əlamətlərə malik deyil. Digər tərəfdən həmin əlamətlərin mövcudluğu işçilərin və işəgötürənlərin təşkilatlarının beynəlxalq əmək hüququnun subyektini keyfiyyətlərinin olmasının təsdiq edilməsi üçün kifayətdir.

Beynəlxalq əmək hüququnun subyektləri dedikdə, beynəlxalq-hüquqi aktlarda nəzərdə tutulmuş müvafiq hüquq və vəzifələrə malik olan, əmək münasibətlərinin beynəlxalq-hüquqi tənzimlənməsinin iştirakçıları başa düşülür. Bu nöqtəyi-nəzərdən onları iki qrupa: beynəlxalq təşkilatlara və transmilli korporasiyalara bölmək olar. Beynəlxalq təşkilatları isə beynəlxalq hökumət və beynəlxalq qeyri-hökumət təşkilatlarına ayırmaq olar.

2.5. Beynəlxalq əmək hüququnun subyektlərinin təsnifatı

Ədəbiyyatda beynəlxalq əmək hüququnun subyektlərinin təsnifatı aşağıdakı kimi aparılmışdır:

1. Dövlətlər;
2. Beynəlxalq təşkilatlar;
3. Transmilli korporasiyalar
4. İşçilər.⁹³

Beynəlxalq hökumət təşkilatları. Yuxarıda qeyd olduğu kimi beynəlxalq əmək hüququnun əsas subyektlərindən biri beynəlxalq hökumət təşkilatlarıdır. Beynəlxalq hökumət təşkilatları dedikdə, müəyyən məqsədlərə nail olmaq üçün müvafiq təsisedici akt və ya beynəlxalq saziş əsasında yaranan, dövlətlərin daimi fəaliyyət göstərən birlikləri anlaşılır. Müəyyən məqsədlər dedikdə, müəyyən beynəlxalq problemlərin həllinə və hərtərəfli əməkdaşlığa köməklik nəzərdə tutulur. Beynəlxalq əmək hüququnun bu subyektləri hüquq müstəqil subyektliyindən əmələ gəlmədiyinə görə dövlətlərin hüquq subyektliyindən fərqlənilir. Beynəlxalq əmək hüququnun subyektləri olan bütün beynəlxalq hökumət təşkilatları: ümumdünya və regional beynəlxalq təşkilatlara bölünür. Ümumdünya beynəlxalq təşkilatlar sisteminə Birləşmiş Millətlər Təşkilatı və Beynəlxalq Əmək Təşkilatı daxildir.

BMT-nin beynəlxalq hüquq subyektliliyi onun Nizamnaməsi ilə müəyyən edilmişdir.⁹⁴ Əməyin beynəlxalq-hüquqi tənzimlənməsi sahəsində BMT-nin fəaliyyəti aşağıdakı prinsiplərə əsaslanır:

- 1) sosial tərəqqiyə və daha artıq azadlıq şəraitində daha yüksək yaşayış standartlarının olmasına yardım göstərmək;
- 2) ədalətin və müqavilələrdən və beynəlxalq hüququn digər mənbələrindən irəli gələn öhdəliklərə hörmətin bərqərar olma bildiyi şəraiti yaratmaq;
- 3) bütün xalqların iqtisadi və sosial tərəqqisinə yardım göstərmək üçün beynəlxalq mexanizmdən istifadə etmək;

⁹³ Гусов К.Н., Лютов Н.Л. Международное трудовое право: Учебник. М.: Проспект, 2012, с.58

⁹⁴ Hüseynov L.H. Beynəlxalq hüquq: Dərslük, Bakı: Qanun, 2012, s.125-131

4) əsas insan hüquqlarına, insan şəxsiyyətinin ləyaqət və dəyərinə, kişi və qadınların, böyük və kiçik millətlərin hüquq bərabərliyinə inamı yenidən təsdiq etmək;

5) iqtisadi, sosial, mədəni və ya humanitar xarakterli beynəlxalq problemlərin həll edilməsində və irqinə, cinsinə, dilinə və ya dini mənsubiyyətinə fərq qoyulmadan bütün insanların əsas hüquq və azadlıqlarına hörmətin dəstəklənməsində və həvəsləndirilməsində beynəlxalq əməkdaşlığa nail olmaq;

6) həyat səviyyəsinin artırılmasına, əhalinin tam məşğulluğuna, iqtisadi və sosial tərəqqi və inkişaf şəraitinə dəstək vermək;

7) iqtisadi, sosial, səhiyyə və yanaşı sahələrdə beynəlxalq problemlərin həllinə; mədəniyyət və təhsil sahələrində beynəlxalq əməkdaşlığa dəstək vermək;

8) irqinə, cinsinə, dilinə və ya dini mənsubiyyətinə fərq qoyulmadan bütün insanların əsas hüquq və azadlıqlarına hamılıqla hörmət edilməsinə və riayət edilməsinə dəstək vermək.

Beynəlxalq təşkilatlar sisteminə, başqa sözlə beynəlxalq əmək münasibətləri sahəsində beynəlxalq əmək hüququnun subyektləri sırasında ikinci və əsas yerdə Beynəlxalq Əmək Təşkilatı durur. BƏT, BMT sistemində ixtisaslaşdırılmış qurumdur. BƏT sosial ədalət prinsiplərinin və insanların beynəlxalq səviyyədə tanınmış hüquqlarının və əmək sahəsindəki hüquqlarının həyata keçirilməsi məqsədilə yaradılmışdır.

Regional beynəlxalq hökumət təşkilatlarına Avropa Şurası, Avropa Birliyi, Cənub-Şərqi Asiya Ölkələrinin Assosiasiyası, Amerika Dövlətlərinin Təşkilatı, Afrika Birliyi Təşkilatı, Müstəqil Dövlətlər Birliyi (MDB), Avroparada Təhlükəsizlik və Əməkdaşlıq Təşkilatı (ATƏT), İqtisadi Əməkdaşlıq və İnkişaf Təşkilatı (İƏİT), Şimali-Amerika Sazişi (NAFTA) kimi təşkilatlar daxildir.

Avropa Şurası öz fəaliyyətini Nizamnaməsi əsasında həyata keçirir.⁹⁵ Avropa Şurasının əməyin beynəlxalq-hüquqi tənzimlənməsi

⁹⁵ "Avropa Şurasının Nizamnaməsinə Azərbaycan Respublikasının qoşulması haqqında" Azərbaycan Respublikasının 10 yanvar 2001-ci il tarixli 54-IIQ nömrəli

sahəsindəki səlahiyyətləri Nizamnaməsinin 1-ci fəslində nəzərdə tutulmuşdur. Nizamnamənin birinci fəslinin 1-ci maddəsində “Avropa Şurasının məqsədi” aşağıdakı kimi təsbit edilmişdir:

a. Avropa Şurasının məqsədi öz Üzvləri arasında onların ümumi mirası olan, iqtisadi və sosial tərəqqiyə imkanlar yaradan ideal və prinsiplərin qorunması və həyata keçirilməsi məqsədilə daha çox birliyə nail olunmasıdır.

b. Bu məqsədə Şuranın orqanları vasitəsilə ümumi marağı əks etdirən problemlərin müzakirəsində, iqtisadi, sosial, mədəni, elmi, hüquqi və inzibati məsələlərdə, insan hüquqları və əsas azadlıqlarının qorunması və gələcəkdə də həyata keçirilməsində razılaşmalar və ümumi fəaliyyət əsasında nail oluna bilər.

c. Avropa Şurasında iştirak üzv-dövlətlərin Birləşmiş Millətlər Təşkilatında və daxil olduqları digər beynəlxalq təşkilat və birliklərdə iştirakına mənfi təsir göstərməyəcəkdir.

d. Milli müdafiə ilə əlaqədar məsələlər Avropa Şurasının səlahiyyətinə daxil deyildir.

Beynəlxalq əmək hüququnun subyektləri arasında MDB xüsusi əhəmiyyət kəsb edir və onun hüquqi statusu təşkilatın Nizamnaməsi⁹⁶ ilə müəyyən olunmuşdur. MDB-nin əmək sahəsindəki məqsədləri aşağıdakı kimi təsbit edilmişdir: 1) üzv-dövlətlərin hərtərəfli sosial inkişafı; 2) insanın hüquqlarının və əsas azadlıqlarının təminatı. Nizamnamənin məqsədlərə nail olunması üzrə prinsiplərindən yalnız biri – insan hüquqlarının və hamı üçün əsas olan irqindən, etnik mənsubiyyətindən, dinindən, dilindən, siyasi və digər fikirlərindən asılı olmayaraq təmin olunması – beynəlxalq əmək hüququna mənsubdur. Bununla yanaşı Nizamnamədə həmçinin sosial və miqrasiya siyasəti üzrə məsələlərin həllinə dair birgə söylərə də yer verilmişdir.

Qanunu / Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2001, №01, maddə 27

⁹⁶ Müstəqil Dövlətlər Birliyinin Nizamnaməsinə Azərbaycan Respublikasının qoşulmasının təsdiqi haqqında Azərbaycan Respublikası Milli Məclisinin 29 sentyabr 1993-cü il 716 nömrəli Qərarı / Azərbaycan Respublikası Ali Sovetinin Məlumatı, 1993, №19, maddə 565

Beynəlxalq-hüquqi aktların təhlili belə nəticəyə gəlməyə əsas verir ki, beynəlxalq dövlətlərarası təşkilatlar beynəlxalq əmək hüququnun əsas subyektləridirlər.

Beynəlxalq qeyri-hökumət təşkilatları. Beynəlxalq əmək hüququnun subyektlərindən biri də beynəlxalq qeyri-hökumət təşkilatları hesab edilir. Beynəlxalq qeyri-hökumət təşkilatları həm ümumilikdə beynəlxalq hüququn xüsusi subyektini kimi, həm də xüsusən beynəlxalq əmək hüququnun xüsusi subyektidir. Beynəlxalq qeyri-hökumət təşkilatlarını xüsusi subyekt kimi müəyyən edən bir sıra əlamətlərlə xarakterizə edilir ki, buna da aşağıdakılardan ibarətdir: 1) o dövlətlərarası saziş əsasında təsis edilmir; 2) müxtəlif ölkələrə mənsub olan subyektlər – həm fiziki, həm də hüquqi şəxslər onun üzvləri ola bilərlər; 3) bir dövlət tərəfindən tanınması və ya beynəlxalq dövlətlərarası təşkilatarda konsultativ statusun mövcudluğu zəruridir; 4) beynəlxalq hüquq subyektivliyi beynəlxalq müqavilə ilə müəyyən edilmişdir.

Beynəlxalq əmək hüquq ədəbiyyatında haqlı olaraq əməyin beynəlxalq-hüquqi tənzimlənməsinə müvafiq olaraq beynəlxalq qeyri-hökumət təşkilatlarını aşağıdakı üç qrup üzrə təsnifatı aparılmışdır: 1) beynəlxalq həmkarlar ittifaqları təşkilatları; 2) işəgöyrülənlərin beynəlxalq təşkilatları; 3) beynəlxalq hüquq mühafizə təşkilatları (yalnız əmək hüquqlarının reallaşdırılması məsələləri üzrə).⁹⁷

Öz funksiyalarının həyata keçirilməsi səviyyəsindən asılı olaraq, beynəlxalq həmkarlar ittifaqı təşkilatları ümumdünya, regional və subregional təşkilatlara bölünürlər.

Ümumdünya təşkilatların sisteminə Həmkarlar İttifaqının Beynəlxalq Konfederasiyası, Ümumdünya Həmkarlar İttifaqlarının Federasiyası, Qlobal Həmkarlar İttifaqları Federasiyaları daxildir.

Həmkarlar İttifaqlarının Beynəlxalq Konfederasiyasının fəaliyyəti 2006-cı ildə Vyanada qəbul olunmuş Nizamnamə ilə müəyyən edilmişdir.⁹⁸ Həmkarlar İttifaqlarının Beynəlxalq Konfederasiyasının

⁹⁷ Лютов Н.Л., Морозов П.Е. Международное трудовое право: Учебное пособие / Под общ. науч. ред. К.Н.Гусова. М.: Проспект, 2011, с.59

⁹⁸ URL:<http://www.ituc-csi.org>

əsas vəzifələrinə həmkarlar ittifaqları arasında beynəlxalq əməkdaşlıq vasitəsilə işçilərin əmək hüquqlarının təmin olunması və müdafiəsi, həmçinin qlobal institutlar çərçivəsində müdafiə funksiyasının həyata keçirilməsi daxildir.

Beynəlxalq kollektiv əmək müqavilələrinin subyektini kimi Ümumdünya Həmkarlar İttifaqlarının Federasiyası da çıxış edir. O, 3 oktyabr 1945-ci ildə Parisdə yaradılmış və ilk beynəlxalq həmkarlar ittifaqı təşkilatı statusu əldə etmişdir. Ümumdünya Həmkarlar İttifaqlarının Federasiyasının əmək hüquq subyektliyi bir sıra sənədlərlə⁹⁹ – Londonda Ümumdünya həmkarlar ittifaqı konfransında qəbul edilmiş Bəyannamə və bu təşkilatın Nizamnaməsi ilə müəyyən olunur. Ümumdünya Həmkarlar İttifaqlarının Federasiyası işçilərin əmək hüquqları uğrunda mübarizə üçün yaradılmış beynəlxalq demokratik həmkarlar ittifaqı təşkilatıdır. O dünyanın bir neçə ölkəsinin milli həmkarlar ittifaqlarını birləşdirir.

Beynəlxalq münasibətlərin hüquqi tənzimlənməsində xüsusi yeri iqtisadiyyatın müəyyən sahəsinə mənsub olması əlaməti üzrə həmkarlar ittifaqlarının beynəlxalq birlikləri (onlar beynəlxalq sahəvi həmkarlar ittifaqları da adlanırlar) olan Qlobal Həmkarlar İttifaqları Federasiyaları tuturlar. Onlara: Tikinti və ağac emalı işçilərinin beynəlxalq federasiyası; Təhsil işçilərin beynəlxalq federasiyası; Nəqliyyat işçilərinin beynəlxalq federasiyası; Jurnalistlərin beynəlxalq federasiyası; Dövlət qulluqçularının beynəlxalq federasiyası; Metallurgiya sənayesi işçilərinin beynəlxalq federasiyası; Toxuculuq, gəndəri sənayesinin və geyim istehsalı üzrə sənaye işçilərinin beynəlxalq federasiyası; Yeyinti, kənd təsərrüfatı, mehmanxana, xidmət və tütən sənayesi işçilərinin beynəlxalq federasiyası daxildir.

Beynəlxalq regional həmkarlar ittifaqları iki qrupa bölünür: beynəlxalq həmkarlar ittifaqlarının regional təşkilatları (məsələn, BƏK Regional təşkilatları: BƏK-Afrika; Amerikalıların həmkarlar ittifaqları konfederasiyası; Ümumi Avropa regional şurası) və iki müstəqil regional təşkilatları (İqtisadi Əməkdaşlıq və İnkişaf Təşkilatının həmkarlar ittifaqı məsləhət Şurası; Avropa həmkarlar ittifaqının

⁹⁹ URL:<http://www.wftu central.org/>

konfederasiyası). MDB həmkarlar ittifaqlarını da xüsusi qeyd etmək lazımdır: Həmkarlar ittifaqlarının ümumi Konfederasiyası, Su nəqliyyatı işçilərinin beynəlxalq konfederasiyası, Dəmiryolçuların beynəlxalq konfederasiyası, Birgəməüəssisələrin həmkarlar ittifaqlarının beynəlxalq konfederasiyası. Onların hamısı müstəqil regional təşkilatlar statusuna malikdirlər.¹⁰⁰

Beynəlxalq sənaye münasibətləri sistemində işəgötürənlərin beynəlxalq təşkilatlarını üç qrup üzrə: ümumdünya, regional və sub-regional qruplar üzrə təsnif etmək olar. Birinci qrupa 1920-ci ildə yaradılmış işəgötürənlərin Beynəlxalq təşkilatı¹⁰¹ aiddir. Avropa, Afrika, Asiya kimi regionlarda işəgötürənlərin regional birlikləri aktiv fəaliyyət göstərirlər. İşəgötürənlərin subregional birliklərinə isə öz fəaliyyətini Cənubi-Şərqi Asiya dövlətlərinin assosiasiyası çərçivəsində, yaxud Karib hövzəsi ölkələrində və ya Mərkəzi Amerika ölkələrində həyata keçirən təşkilatlar aid edilir.

Beynəlxalq əmək münasibətlərinin üçüncü subyekti beynəlxalq qeyri-hökumət təşkilatları qrupuna daxil olan beynəlxalq hüquq-mühafizə təşkilatlarıdır. Nəzərə almaq lazımdır ki, beynəlxalq hüquq-mühafizə təşkilatlarının fəaliyyəti bilvasitə işçilərin əmək hüquqlarının müdafiəsi ilə əlaqəli deyildir. Lakin onların əsas funksiyalarının həyata keçirilməsi son nəticədə sosial sülhün yaranmasına xidmət edir. Bu tip təşkilatlara Emnesti İnterneşnl, Hyuman Rayts Votç təşkilatları aiddir.

Transmilli korporasiyalar. Transmilli korporasiya dedikdə, bir neçə dövlətlərdə istehsal qüdrətinə malik olan təşkilat nəzərdə tutulur. Başqa sözlə, bu beynəlxalq iqtisadi fəaliyyət üçün vacib olan bir korporasiyadır.

BMT öz şərhini verir: TMK dedikdə, iki və daha çox ölkələrdə vahidləri özündə daxil edən, qərarların qəbul edilməsi sisteminin çərçivəsində işləyən, razılaşdırılmış siyasət aparmağa icazə verən, ayrı-

¹⁰⁰ Лютов Н.Л., Морозов П.Е. Международное трудовое право: Учебное пособие / Под общ. науч. ред. К.Н.Гусова. М.: Проспект, 2011, с.61

¹⁰¹ URL:<http://www.etuc.org/a/>

ayrı vahidlərin mülkiyyət vasitəsilə əlaqəsi olduğu təşkilat başa düşülür.¹⁰² TMK fəaliyyəti davranış kodeksləri ilə tənzimlənir.

TMK fəaliyyətini tənzimləyən aktlarda insan hüquqlarının reallaşdırılması və işçilərin əmək hüquqlarına riayət edilməsi kimi mühüm əhəmiyyət kəsb edən məsələlər bəyan edilir. TMK davranış Məcəllələri qeyri-məcburi və könüllü xarakter daşıyır. Onlar ya TMK-ın rəhbər orqanları ilə, beynəlxalq orqanlar ilə, yaxud işçilərin nümayəndələri ilə beynəlxalq səviyyədə razılışama yolu ilə qəbul olunurlar. Bütün korporasiyalar etiraf edirlər ki, onlar cəmiyyət qarşısında sosial məsuliyyət daşıyırlar və əmək resurslarının xüsusən də qəbul edən ölkələrdə istifadəsi prosesində beynəlxalq əmək standartlarına riayət edirlər.

¹⁰² Воровский А., Войцех М. Правовое регулирование деятельности финансово-промышленных групп в некоторых странах ЕС // Проблемы теории и практики управления, 1999, №5, с.42

III FƏSİL

BEYNƏLXALQ ƏMƏK TƏŞKİLATININ HÜQUQİ STATUSU VƏ FƏALİYYƏT İSTİQAMƏTLƏRİ

3.1. Beynəlxalq Əmək Təşkilatının hüquqi statusu, məqsəd və vəzifələri

Beynəlxalq Əmək Təşkilatı (BƏT) BMT-nin ixtisaslaşmış təsisatı olaraq hökumətlərarası beynəlxalq təşkilatdır. BƏT 1919-cu ildə Parisdə başlanmış və Versalda başa çatmış sülh konfransının işinin nəticəsində yaranmış və həmin ildə də onun Nizamnaməsi qəbul edilmişdir. BƏT yarandığı gündən indiyə kimi insanların əmək və sosial təminat hüquqlarının beynəlxalq səviyyədə müdafiəsi üzrə olduqca səmərəli fəaliyyət göstərir.

BƏT mövcud olduğu ilk günlərdən başlayaraq Millətlər Cəmiyyətinin – dünya müharibələri arasındakı dövrdə BMT-nin sələfinin digər tərkib hissələrindən çox fərqli xüsusi, fərdi xarakter tətbiq etmişdir. Cəmiyyətin yaradılması və sonrakı mövcudluğu zamanı xeyli çətinliklərlə rastlaşdığı halda, BƏT tez möhkəmlənmiş və uğurla fəaliyyət göstərmişdir.¹⁰³ 1946-cı ildə BƏT BMT sistemində ilk ixtisaslaşmış təsisat olmuşdur. Bunun hüquqi əsası 1945-ci ildə BMT və BƏT arasında Sazişin imzalanması olmuşdur. Bu gün BƏT – BMT sistemində öz mandatını daha səmərəli yerinə yetirən təsisatlardan biridir.¹⁰⁴

BƏT beynəlxalq hüququn tərkib hissəsi olaraq beynəlxalq təşkilatların hüquq subyektivliyini şərtləndirən bütün zəruri elementlərə malikdir. Bu xüsusiyyətlərə aşağıdakılar daxildir:

- BƏT beynəlxalq müqaviləyə uyğun yaradılmışdır;
- BƏT-nin xüsusiləşdirilmiş hüquqları və vəzifələri vardır;
- BƏT beynəlxalq hüquq yaradıcılığında iştirak etmək qabiliyyətinə malikdir;

¹⁰³ Что такое МОТ и чем она занимается. МОТ. Женева, 2006, с.4-5

¹⁰⁴ Что такое МОТ и чем она занимается. МОТ. Женева, 2006, с.3

- BƏT-nin özünün müvafiq təşkilati strukturu vardır;
- BƏT beynəlxalq hüquq normalarının yerinə yetirilməsinin təmin edilməsinə dair hüquqa malikdir;
- BƏT müvafiq üzvlüyə malikdir;
- BƏT xarici ölkələrdə nümayəndəliklər yaratmaq və onlara missiyalar göndərmək hüququ vardır;
- BƏT-nin özünün xarici və daxili fəaliyyəti vardır;
- BƏT müvafiq imtiyazlara və immunitetlərə malikdir.

BƏT-nin səlahiyyətləri. BƏT əməyin beynəlxalq hüquqi tənzimlənməsi sahəsində müəyyən məqsəd və vəzifələrin əldə olunması üçün yaradılmışdır. Onların düzgün dərk edilməsi üçün – xüsusən, BƏT fəaliyyətinə tətbiq olunaraq - “məqsəd” və “vəzifə” anlayışlarını ayırmaq lazımdır. Belə, məqsəd dedikdə, bu və ya təşkilatın əldə etməyə cəhd göstərdiyi son nəticə başa düşülür. Eyni zamanda vəzifə həlli verilmiş vaxt dövrünə zəruri olan fəaliyyətin bilavasitə məqsədi kimi müəyyən edilir. Başqa sözlə, vəzifələr – məqsədin əldə edilməsinin mərhələləridir.¹⁰⁵

BƏT-nin Nizamnaməsinin 1-ci maddəsinə əsasən Təşkilat Nizamnamənin Preambulasında və 10 may 1944-cü il tarixdə qəbul edilmiş, BƏT Nizamnaməsinə əlavə olan BƏT-nin məqsədləri və vəzifələri haqqında Filadelfiya Bəyənnaməsində nəzərdə tutulmuş məqsədlərə nail olunmasına kömək göstərilməsi üçün yaradılmışdır.

Belə məqsədlərə aşağıdakılar daxildir:

- sosial ədalət əsasında ümumi sülhə nail olunması;
- insanların tam əksəriyyəti üçün ədalətsizlik, ehtiyac və məhrumiyyətlərə səbəb olan, sülhə və həmrəyliyə bütün dünyada təhlükə yaradan, narazılıq törədən əmək şəraitinin, məsələn: iş vaxtının nizama salınması, o cümlədən iş gününün və iş həftəsinin maksimal müddətinin müəyyən edilməsi; işçi qüvvəsinin toplanmasının nizama salınması; işsizliklə mübarizə; qənaətbəxş həyat şəraitinin ödənilməsinin təmin edən əmək haqqı təminatları; əməkçilərin xəstəliklərdən, peşə xəstəliklərindən və istehsalatda bədbəxt hadisələrdən müdafiəsi;

¹⁰⁵ Лютов Н.Л., Морозов П.Е. Международное трудовое право: Учебное пособие / Под общ. науч. ред. К.Н.Гусова. М.: Проспект, 2011, с.71

uşaqların, yeniyetmələrin və qadınların müdafiəsi; qocalığa və əlilliyə görə pensiyalar; xarici ölkələrdə işləyən əməkçilərin maraqlarının müdafiəsi; bərabər əməyə görə bərabər ödənilmə prinsipinin qəbul edilməsi; birləşmə azadlığı prinsipinin qəbul edilməsi; peşə və texniki təhsilin təşkil edilməsi və digər tədbirlər yolu ilə yaxşılaşdırılması;

– hər hansı ölkə tərəfindən əməkçilərə insani əmək şəraiti təqdim edilməməsinin öz ölkəsində əməkçilərin vəziyyətini yaxşılaşdırmaq istəyən digər xalqlar üçün maneə olmasının hamılıqla dərk edilməsinə nail olunması.

BƏT-nin məqsədlərini və vəzifələrini 1944-cü il tarixli Filadelfiya Bəyannaməsi daha da dəqiq müəyyənləşdirmişdir. Xüsusi olaraq qeyd etmək lazımdır ki, BƏT bununla da, BMT-nin Nizamnaməsini və İnsan hüquqları haqqında Ümumi Bəyannaməni qabaqlamış və onlara nümunə olmuşdur. Filadelfiya Bəyannaməsinin BƏT Nizamnaməsinə daxil edilməsi ona əmək və həyat şəraitinin yaxşılaşdırılması vasitəsilə işçilərin hüquqlarına və maraqlarına kömək göstərilməsi sahəsində yeni və daha dinamik rol oynamaq imkanı vermişdir. Bu işə BƏT-nin yaradılmasından sonra məhdud müdafiə funksiyaları ilə müqayisədə irəliyə doğru atılmış böyük addım olmuşdur.

Filadelfiya Bəyannaməsində aşağıda qeyd olunan prinsiplərin qəbul edilməsilə BƏT-nin məqsədləri və vəzifələri yenidən müəyyən edilmişdir:

– əmək əmtəə deyil;
– söz azadlığı və birləşmə azadlığı daimi tərəqqinin zəruri şərtidir;

– hər hansı yerdə yoxsulluq ümumi rifah üçün təhlükədir;
– irqindən, dinindən və ya cinsindən asılı olmayaraq bütün insanlar azadlıq və ləyaqət, iqtisadi sabitlik və bərabər imkanlar şəraitində öz maddi rifah və mənəvi inkişafının həyata keçirilməsi hüququna malikdir.

Bununlada ilk dəfə olaraq insanların bərabərliyi prinsipi beynəlxalq təşkilatın, daha dəqiq BƏT-nin əsas vəzifəsi kimi qəbul edilmişdir. Bundan əlavə, Filadelfiya Bəyannaməsində BƏT-nin sosial tə-

rəqqi istiqamətlərinin böyük hissəsini əhatə edən 10 proqram vəzifəsi müəyyən edilmişdir: tam məşğulluq və həyat səviyyəsinin yüksəldilməsi; işdən razı qalma; iş düzəlmə və məskən salma məqsədləri ilə işçilərin öyrədilməsi və irəliləməsi imkanlarının təmin edilməsi; əmək haqqı, iş vaxtı və digər əmək şəraiti sahəsində siyasət; kollektiv danışıqlar hüququnun tanınması; sosial təminatın genişlənməsi; bütün işlərdə işçilərin həyatının və sağlamlığının zəruri müdafiəsi; uşaqların və anaların rifahının müdafiəsi; lazımı qidalanma, mənzil və istirahət və mədəniyyət üçün imkanların təmin edilməsi; ümumi və peşə təhsili sahəsində bərabər imkanların təmin edilməsi.

N.Valtikos və G. von Potobski belə hesab edirlər ki, 1944-cü il tarixli Bəyənnamənin qəbul edilməsilə əlaqədar BƏT-nin səlahiyyəti indi yalnız əmək şəraitinin tənzimlənməsilə məhdudlaşmır, habelə bütövlükdə həyat şəraitinə aid edilir.¹⁰⁶

BƏT Nizamnaməsində və ona əlavə edilmiş 1944-cü il tarixli Filadelfiya Bəyənnaməsində qeyd edilmiş məqsədlərlə yanaşı, Təşkilat öz fəaliyyəti dövründə onun mövcudluğunun özünə əsaslanan aşağıdakı dörd əsas strateji məqsədlərini də tərtib etmişdir: əmək sahəsində normaların, əsas prinsiplərin həyata keçirilməsi; qadınlar və kişilər üçün layiqli məşğulluğun təmin edilməsi üzrə daha geniş imkanlar yaradılması; hamı üçün sosial müdafiənin əhatəsinin genişlənməsi və səmərəliliyinin yüksəldilməsi; üçtərəfli strukturun möhkəmlənməsi və sosial dialoqun dəstəklənməsi.

Həmin məqsədlərə nail olmaq üçün aşağıdakı yollar müəyyən olunmuşdur: insanların əsas hüquqlarının həyata keçirilməsinə, əmək və həyat şəraitinin yaxşılaşmasına və məşğulluq üçün imkanların genişlənməsinə kömək edilməsi üzrə beynəlxalq tədbirlər və proqramlar hazırlanması; həmin tədbirlər həyata keçirilən zaman milli hakimiyyət orqanları üçün rəhbərlik prinsipləri olan beynəlxalq əmək normaları hazırlanması (onların tətbiqinə unikal nəzarət sistemini möhkəmləndirən); həmin tədbirləri həyata keçirən zaman ölkələrə kömək məqsədilə təsisastçılarla fəal tərəfdaşlıq şəraitində hazırlanan və həyata keçirilən hərtərəfli beynəlxalq texniki əməkdaşlıq proqra-

¹⁰⁶ Valtikos N., von Potobsky G. International Labour Law, 1994, p.47

mı; bütün bu səylərin həyata keçirilməsinə kömək edən hazırlıq, tədris və nəşriyyat fəaliyyəti.¹⁰⁷

BƏT-in vəzifələri sırasına aşağıdakıları daxil etmək olar: 1) iş gününün və iş həftəsinin maksimal müddətinin müəyyən edilməsi daxil olmaqla, iş vaxtının tənzimlənməsi; 2) işçi qüvvəsinin yığılmasının tənzimlənməsi; 3) işsizliklə mübarizə; 4) əlverişli həyat şəraitini təmin edən əmək haqqına təminat; 5) işçilərin xəstəliklərdən, istehsalatda bədbəxt hadisələrdən müdafiəsi; 6) uşaqların, yeniyetmələrin və qadınların müdafiəsi; 7) qocalığa görə təqaüdlərin ödənilməsinin təmin edilməsi; 8) xaricdə işləyən işçilərin maraqlarının müdafiəsi; 9) bərabər əməyə görə bərabər əmək haqqı prinsipinin qəbul edilməsi; 10) həmkarlar ittifaqı azadlığı prinsipinin və peşə təhsilinin təşkil prinsipi qəbul edilməsi.

BƏT-da üzvlük. BƏT Nizamnaməsində, həmçinin bütün beynəlxalq hökumətlərarası təşkilatların təsis sənədlərində üzvlər əsas, yəni ilk və digər üzvlərə bölünürlər.

İlk üzvlər – təşkilatın təsis aktının hazırlanmasında və qəbul edilməsində iştirak edən dövlətlərdir. Onlar üçün üzvlüyə qəbul olunanın bir qədər güzəştli şərtləri müəyyən edilir.¹⁰⁸ Məsələn, BƏT Nizamnaməsində ilk üzvlər üçün üzvlüyə avtomatik qəbul edilmə qaydası, digər dövlətlər üçün isə – Təşkilatın üzvlüyünə qəbul edilmənin sadələşdirilmiş və mürəkkəb qaydaları nəzərdə tutulmuşdur.

BƏT Nizamnaməsinin 1-ci maddəsinin 2-ci bəndinə uyğun olaraq Təşkilatın ilk üzvləri 1 noyabr 1945-ci il tarixinə BƏT üzvü olmuş dövlətlər hesab edilir. Bu tarix ona görə göstərilmişdir ki, 5 noyabr 1945-ci il tarixdə BƏT-nin Nizamnaməsinə Təşkilata üzvlüyün əldə edilməsi və itirilməsi qaydasına dair düzəlişlər qəbul edilmişdir. Düzəlişlərdən biri ondan ibarət idi ki, 1919-cu ildə qəbul edilmiş BƏT-nin Nizamnaməsində nəzərdə tutulmuş Millətlər Cəmiyyətində və BƏT-da üzvlüyün qarşılıqlı asılılığına aid müddəası ləğv edilmişdir. Millətlər Cəmiyyəti ləğv edildikdən və 1945-ci ildə

¹⁰⁷ http://www.ilo.ru/about_ru.htm

¹⁰⁸ Международное публичное право. Учебник. 4-е изд. / Отв. ред. К.А.Бекяшев. М., 2005, с.303

BMT-nin yaradılmasından sonra BƏT Nizamnaməsinin dünyanın yeni reallıqlarına uyğunlaşdırılması zəruri idi. Beləliklə, həmin dövrə qədər BƏT üzvləri olmuş bütün dövlətlər avtomatik olaraq, lakin artıq Millətlər Cəmiyyətilə deyil BMT ilə əlaqəli olaraq BƏT-nin üzvü olmuşlar. 1 noyabr 1945-ci il tarixinə BƏT üzvləri olmayan, lakin BMT-nin ilk üzvləri olan, yaxud BMT-na sonralar qəbul olunmuş digər dövlətlər BƏT üzvlüyünə sadələşmiş qaydada qəbul edirlər. Təşkilatın Nizamnaməsinin 1-ci maddəsinin 3-cü bəndinə uyğun olaraq, onların BƏT Nizamnaməsini imzalaması və təsdiq etməsi tələb olunmur, BƏB Baş Direktorunu “BƏT Nizamnaməsindən irəli gələn öhdəliklərin rəsmən qəbul edilməsi haqqında” xəbərdar etmək kifayətdir.

BƏT-nin ilk üzvləri olmayan dövlətlər BƏT-na mürəkkəb qaydada qəbul edilə bilirlər. BƏT Nizamnaməsinin 1-ci maddəsinin 4-cü bəndinə uyğun olaraq, BƏT-nin Baş Konfransı Təşkilatın üzvlüyünə, habelə sessiyada iştirak edən nümayəndələrin üçdə iki səs çoxluğu ilə, o cümlədən iştirak edən və səs verən hökumət nümayəndələrinin səslərinin üçdə ikisi ilə qəbul edilə bilər. Belə qəbul yeni üzvün hökuməti BƏB Baş Direktoruna Təşkilatın Nizamnaməsindən irəli gələn öhdəlikləri rəsmən qəbul etməsi haqqında məlumat verməsi anından qüvvəyə minir.

Nəzərə almaq lazımdır ki, BƏT-nin Nizamnaməsində dövlətlərdən başqa beynəlxalq hüququn digər subyektlərinin Təşkilata qəbul edilməsi nəzərdə tutulmamışdır. Bununla da BƏT, digər beynəlxalq təşkilatların üzvləri ola bilən bir sıra digər beynəlxalq hökumətlərəarası təşkilatlardan xüsusilə fərqlənir. Məsələn, Ərzaq və Kənd Təsərrüfatı Təşkilatının (FAO) üzvlərindən biri Avropa İttifaqıdır (Aİ).

BƏT-nin Nizamnaməsində Təşkilatın üzvlüyünə xitam verilməsi qaydası müəyyən edilərək üzvlüyə xitam verilmənin yalnız bir üsulu: oradan könüllü çıxmanı nəzərdə tutmuşdur. Təşkilatdan könüllü çıxmanın əsasını dövlətlərin müstəqil bərabərliyi prinsipi təşkil edir. Çünki, istənilən dövlət bu və ya digər beynəlxalq təşkilatlarda olmasının məqsədəuyğunluğunu və zəruriliyini özü sərbəst müəyyən etməlidir.

BƏT Nizamnaməsinin 1-ci maddəsinin 5-ci bəndinə uyğun olaraq, BƏT-nin heç bir üzvü BƏB-nun Baş direktoruna əvvəlcədən xəbər vermədən Təşkilatdan çıxıbilməz. Belə xəbərdarlıq Baş direktor onu alandan iki il sonra və həmin üzvün o vaxta qədər öz üzvlüyündən irəli gələn bütün maliyyə öhdəliklərini yerinə yetirməsi şərtilə qüvvəyə minir. Əgər Təşkilatın üzvü hər hansı beynəlxalq əmək konvensiyasını təsdiq etmişdirsə, onun çıxması konvensiya ilə müəyyən edilmiş dövr ərzində onu konvensiyadan irəli gələn və ya onunla əlaqədar olan öhdəliklərdən azad etmir.

Qeyd etmək lazımdır ki, bəzi beynəlxalq təşkilatların (məsələn, Avropa Yenidənqurma və İnkişaf Bankının) təsis sənədlərindən fərqli olaraq BƏT Nizamnaməsi BƏT-da üzvlüyün dayandırılması variantını nəzərdə tutmur.

Əgər hər hansı dövlət BƏT üzvü olmaqdan dayanarsa, bu halda onun üzvlüyə geri götürülməsi BƏT Nizamnaməsinin 1-ci maddəsinin 3-cü və ya 4-cü bəndinin müddəaları ilə tənzimlənir, yəni belə dövlət BƏT üzvlüyünə ya sadələşmiş, yaxud mürəkkəb qaydada qəbul edilə bilər.

2009-cu il tarixinə 183 dövlət BƏT-nin üzvüdür.¹⁰⁹

BƏT-nin hüquqi şəxs statusu. İstənilən digər beynəlxalq təşkilat kimi, BƏT-da hüquqi şəxs statusuna malikdir.

Beynəlxalq təşkilat təsərrüfat dövriyyəsi (tədavülü) subyekti olmadan öz beynəlxalq-hüquqi fəaliyyətini həyata keçirə bilməz – o, yerləşdiyi dövlətdən və onun suverenitetində olan subyektlərdən rabitə, elektrik təchizatı xidmətləri almalı, poçt, teleqraf, dəmir yolu, kosmik və digər obyektlərdən və müəssisələrdən, eynilə hər gündəlik həyatın bir çox nemətlərdən və institutlardan istifadə etməlidir.¹¹⁰

Beynəlxalq təşkilatlara mülki hüquq münasibətlərində mövcud olmaq üçün hüquqi şəxs hüquqları verilir. Onun yaradılması müvafiq hüquqi qayda ilə təsdiq edilir. Məsələn, BMT – Nyu-York ştatının (ABŞ) hüquqi şəxsidir, BƏT – İsveçrə Konfederasiyasının Cenevrə

¹⁰⁹ http://ru.wikipedia.org/wiki/Международная_организация_труда

¹¹⁰ Международное частное право: Учебник. 2-е изд. / Отв. ред. Г.К.Димтрица. М.: 2003, с.238

kontonunun hüquqi şəxsidir.¹¹¹ BƏT Nizamnaməsinin 39-cu maddəsinə uyğun olaraq Təşkilat hüquqi şəxsin bütün hüquqlarına, o cümlədən: müqavilələr bağlamaq hüququna; daşınar və daşınmaz əmlak əldə etmək və onlara dair sərəncam vermək hüququna; məhkəmədə iddia qaldırmaq hüququna malikdir. Beləliklə, BƏT hüquqi şəxs – Təşkilatın mənzil-qərarğahı yerləşən konkret dövlətin – İsveçrənin milli hüquq dairəsində mülki-hüquqi münasibətlərin tamhüquqlu subyekti statusuna malikdir.

3.2. Layıqlı əmək BƏT-nin əsas məqsədlərindən biri kimi

Müasir qloballaşma şəraitində iqtisadi integrasiya məsələləri üzrə ortaya çıxan suallara adekvat cavab olaraq BƏT-nin fəaliyyəti işçilərin əmək hüquqlarının müdafiəsi sferasında layıqlı əmək strategiyasının reallaşdırılmasına yönəlmiş, layıqlı əmək Proqramı aspektində transformasiyaya uğramışdır. Bu hüquqi doktrinanın yaranması və inkişafı aşağıda qeyd edilən bir sıra halların mövcudluğu ilə şərtlənmişdir: 1) Sovet İttifaqının dağılması və “keçmiş sosialist” ölkələrinin beynəlxalq təşkilatlara daxil olması nəticəsində qloballaşma templərinin sürətlənməsi; 2) informasiya kommunikasiya texnologiyaların inkişafı.

Bütün bunlar nəticə etibarlı ilə müasir şəraitdə BƏT səviyyəsində həyata keçirilən əmək hüququnun rolunun və əhəmiyyətinin müasir elementlər üzrə dərk edilməsinə gətirib çıxartdı.

İlk dəfə olaraq “layıqlı əmək” terminindən BƏT Baş Direktorunun 1999-cu ildə əmək məsələləri üzrə beynəlxalq konfransda təqdim etdiyi Hesabatında istifadə olunmuşdur.¹¹² İlk əvvəl layıqlı əmək azadlıq, bərabərlik, təhlükəsizlik və insan ləyaqətinə hörmət edilməsi şəraitində, işçinin hüquqlarına riayət olunduğu və onun əməyə görə ədalətli şəkildə mükafatlandırıldığı, sosial müdafiənin təmin olunduğu şəraitdə məhsuldar əmək kimi başa düşülürdü.

¹¹¹ Международное частное право: Учебник. 2-е изд. / Отв. ред. Г.К.Димтрица. М.: 2003, с.238

¹¹² ILO.Decent work.p.15/

Layihəli əmək elmi-nəzəri müddəalar üzrə şərh ediməklə yanaşı, Layihəli Əmək Proqramında öz əksini tapmış tədbirlər sistemi kimi xarakterizə edilir. Bu beynəlxalq akt BƏT Baş Konfransının 87 Sessiyasında qəbul olunmuşdur. Beləliklə, BƏT fəaliyyəti 1999-cu ilədən bu proqramın çərivəsi dairəsində həyata keçirilir. Onun əsas təyinatı – bütün dünyada yoxsulluğun aradan qaldırılması və azad inkişaf üçün şəraitinin təmin edilməsindən ibarətdir.

Layihəli əməyin məqsədləri aşağıdakılardan ibarətdir: 1) bütün işləyənlər üçün layihəli gəlirin təmin edilməsi; 2) ayrı-seçkiliyin aradan qaldırılması və azad inkişaf üçün şəraitin təmin edilməsi; 3) təhlükəsiz əmək şəraitinə riayət edilməsi; 4) həmkarlar ittifaqlarının fəaliyyətinin təmin edilməsi; 5) səmərəli sosial təminat sisteminin yaradılması.

Bu konsepsiyaya sonralar bəzi dəyişikliklər edilmişdir. Belə ki, birinci şərhdə layihəli əməyin tərkib elementlərinə: 1) məhsuldar əmək; 2) əmək hüquqlarının müdafiəsi; 3) ədalətli mükafatlandırma; 4) sosial təminat daxil idi. Lakin sonradan tripartizm prinsiplərinə əsaslanaraq beşinci element kimi sosial dialoq əlavə edilmişdir.

Müasir qloballaşma proseslərinin inkişaf dinamikası beynəlxalq əmək hüququnun tənzimlənməsi problemlərinin həllinə dair yeni yanaşmaların zəruriliyi ilə şərtlənmişdir. Bunun nəticəsi olaraq BƏT 2000/2001-ci illər üçün proqramında layihəli əməyin aşağıdakı əsas məqsədlərini aydın şəkildə ifadə etmişdir: əmək hüquqlarının təmin olunması, əhəlinin məşğulluğuna imkan yaradılması, sosial müdafiə, sosial dialoqa təminat.

Bu proses dövrün tələbləri üzrə davam etmiş və nəticədə BƏT-nin aktlarında layihəli əməyin yeni bir aspekti öz əksini tapmışdır. Layihəli əməyin yeni elementi “həmkarlar ittifaqlarının və kollektiv danışıqların” əsas məqsədinin layihəli əməyin əldə edilməsindən ibarət olması idi.

Beynəlxalq əmək hüquq ədəbiyyatında layihəli əməyin bir sıra prinsipləri göstərilmişdir: 1) “təsadüfi” iş üçün əsasların aradan qaldırılması; 2) işçinin sorgusuna görə onun işinə aid olan bütün məlumatla təmin olunması; bundan başqa, ona peşə təhsili hüququ veril-

məlidir; 3) əmək hüquqlarının müdafiəsinin səmərəli sisteminin yaradılması; 4) sosial təminatın təsirli sistemlərinin formalaşması; 5) sosial dialoq və kollektiv danışıqlar hüququna təminat.¹¹³

Müasir qloballaşma şəraitinin zəruri elementlərindən biri kimi xarakterizə edilən layiqli əməklə bağlı məsələlər BƏT Baş Konfransının 2008-ci ilin iyun ayında keçirilən 97 sessiyasında yenidən müzakirə obyektinə çevrilmişdir. BƏT-nin Baş Konfransının işində xüsusi diqqət mərkəzində olan layiqli əməklə bağlı məsələnin müzakirəsinin nətiçəsi olaraq 10 iyul 2008-ci il tarixdə iştirakçılar tərəfindən “Ədalətli qloballaşma məqsədilə sosial ədalət haqqında” Bəyannamə qəbul edilmişdir.¹¹⁴ Bəyannamədə qeyd edilmişdir ki, bütün dövlətlər layiqli əmək konsepsiyası çərivəsində aşağıdakı dörd vacib məqsədə nail olunması üzrə tədbirlər görməyə borcludurlar: məğulluğun təminatı; sosial müdafiə sisteminin inkişafı; birgə problemlərin həllində sosial dialoqun və tripartizmin təmin edilməsi; fundamental prinsiplərin və əmək hüququnun reallaşdırılması üzrə tədbirlərin görülməsi.

Müasir qloballaşma şəraitində həm BMT, həm də BƏT tərəfindən əmək məsələləri üzrə qəbul olunan beynəlxalq-hüquqi aktların təhlili göstərir ki, üzv-dövlətlər üçün icrası məcburi olan BƏT işlədiyi “Layiqli əmək proqramı” adlı sənəd onların əmək qanunvericiliyinin inkişaf istiqamətlərini müəyyən edir. Belə ki, BƏT Baş Konfransının 87-ci sessiyasında bu təşkilata daxil olan bütün dövlətlər bu notmativ sənədi təsdiq etməklə öz üzərlərinə onun müddəalarının milli əmək qanunvericiliyində reallaşdırmaq öhdəliklərini götürmüşlər.

Beynəlxalq əmək hüquq ədəbiyyatında haqlı olaraq xüsusi vurğulanmışdır ki, BƏT-nin Baş Konfransının 1999-cu ildə keçirilən 87-ci sessiyasında BƏT tərəfindən “Layiqli əmək proqramı” adlı beynəlxalq hüquqi aktın qəbul edilməsi anından etibarən həm bey-

¹¹³ Лютов Н.Л., Морозов П.Е. Международное трудовое право: Учебное пособие / Под общ. науч. ред. К.Н.Гусова. М.: Проспект, 2011, с.73-74

¹¹⁴ URL:<http://www.ilo.org/wcmsp5/groups>

nəlxalq əmək hüququnun, həm də xarici ölkələrin əmək hüququnun inkişafında yeni dövr başlandı.¹¹⁵

3.3. Beynəlxalq Əmək Təşkilatının təşkilati-hüquqi strukturları və onların fəaliyyət istiqamətləri

Beynəlxalq təşkilatların mövcudluğunu xarakterizə edən bir sıra mühüm əlamətlər vardır. Ədəbiyyatda haqlı olaraq qeyd edilir ki, müvafiq təşkilati-hüquqi strukturun olması beynəlxalq təşkilatların mövcudluğunun mühüm əlamətlərindən biridir. O, sanki təşkilatın daimi xarakterini təsdiq edir və bununla da onu beynəlxalq əməkdaşlığın çoxsaylı digər formalarından fərqləndirir.¹¹⁶ Bu cür beynəlxalq təşkilatlardan biri də məhz BƏT-dir. Yuxarıda qeyd olunduğu kimi BƏT 1919-cu ildə Versal sülh müqaviləsinin əsasında, Millətlər Cəmiyyətinin (Liqasının) struktur bölməsi kimi yaradılmış, 1946-cı ildə isə BMT-nin əmək münasibətlərinin tənzimlənməsi ilə məşğul olan ixtisaslaşdırılmış idarəsi statusu qazanmışdır. Müasir globallaşma proseslərinin geniş vüsət aldığı bir şəraitdə əməyin beynəlxalq hüquqi tənzimlənməsinin ən dəyərli və vacib hesab edilən subyektlərindən biri BƏT-dir. BƏT-nin fəaliyyəti, məqsəd və vəzifələri onun Nizamnaməsi ilə müəyyən edilmişdir.¹¹⁷ Bu nöqteyi-nəzərdən BƏT-nin Nizamnaməsinin 2-ci maddəsinə müvafiq olaraq onun idarəetmə orqanları sistemində Təşkilatın üzvlərinin nümayəndələrindən ibarət olan Baş Konfrans (Beynəlxalq Əmək Konfransı), İnzibati Şura, İnzibati Şuraya tabe olan Beynəlxalq Əmək Bürosu daxildir.

BƏT öz fəaliyyətini yuxarıda qeyd edilən üç əsas orqan vasitəsilə həyata keçirir. Həmin orqanların hər biri üçün BƏT-nin tədbirləri və proqramları hazırlanarkən hökumətlərin, işəgötürənlərin və işçilərin bərabər hüquqa malik nümayəndələri daxil edilməklə üçtərəfli (tripartizm) əsasında təşkilatın qurulması prinsipi səciyyəvidir.

¹¹⁵ Лютов Н.Л., Морозов П.Е. Международное трудовое право: Учебное пособие / Под общ. науч. ред. К.Н.Гусова. М.: Проспект, 2011, с.74

¹¹⁶ Международное публичное право: Учебник. 4-е изд. / Отв. ред. К.А.Бекяшев. М.: 2005, с.290-291

¹¹⁷ URL:<http://www.avia3000.narod.org/ORG/MOT-ystav>

Başqa sözlə BƏT tripartizm prinsipi əsasında formalaşır. Hökumətlərin, işəgötürənlərin və işçilərin bərabər səs hüququna malik nümayəndələri bu təşkilatın fəaliyyət dairəsi çərçivəsində öz milli siyasətlərini və təcrübələrini müzakirə edirlər. BƏT-ni digər beynəlxalq təşkilatlardan fərqləndirən bu hal beynəlxalq hökumətlərarası təşkilatlar üçün unikal bir təcrübə hesab edilir.

BƏT-nin Baş Konfransı (Beynəlxalq Əmək Konfransı). BƏT-nin əsas orqanlarından biri Baş Konfransdır (Beynəlxalq Əmək Konfransı). Baş Konfransın fəaliyyəti BƏT Nizamnaməsi və Beynəlxalq Əmək Konfransının Reqlamenti ilə müəyyən edilmişdir.¹¹⁸

BƏT Nizamnaməsinin 19-cu maddəsinə müvafiq olaraq Baş Konfransa BƏT-nin fəaliyyətinin əsas istiqamətlərindən biri olan əmək məsələləri üzrə müvafiq konvensiyaların və tövsiyələrin işlənilməsi hazırlanması həvalə edilmişdir. Ədəbiyyatda BƏT-nin Nizamnaməsində Baş Konfransa aid nəzərdə tutulmuş normalar aşağıdakı qruplar üzrə təsnifləşdirilmişdir: 1) konfransın yaranmasına aid olan normalar; 2) nümayəndələrin səlahiyyətləri haqqında normalar; 3) nümayəndələrin müşavirlərinin hüquqi statusunu müəyyən edən normalar.¹¹⁹

Konfrans BƏT-nin fəaliyyətinin bütün məsələlərini müzakirə edir, habelə BƏT proqramların qəbul edir. O, ümumdünya forumudur, orada bütün dünya üçün əhəmiyyətli olan əmək və sosial problemlər müzakirə edilir. Konfrans habelə BƏT-nin ümumi siyasətini müəyyən edir. Konfrans hər iki ildə Təşkilatın üzv dövlətlər tərəfindən maliyyələşdirilən iki illik fəaliyyət proqramını və büdcəsini təsdiq edir.

Baş Konfrans tələb olunduğu vaxtda, lakin ildə bir dəfədən az olmayaraq çağırılmalıdır. Konfransın növbəti sessiyasının çağırılması yeri onun özünün qəbul etdiyi hallar istisna olmaqla, İnzibati Şura tərəfindən müəyyən olunur. Adətən Baş Konfrans hər il iyun ayında Cenevrədə çağırılır.

¹¹⁸ URL:<http://www.ilo.org/>

¹¹⁹ Лютов Н.Л., Морозов П.Е. Международное трудовое право: Учебное пособие / Под общ. науч. ред. К.Н.Гусова. М.: Проспект, 2011, с.74

Konfransın tərkibi aşağıdakı prinsiplər üzrə müəyyən edilir: hər üzvün dörd nümayəndəsi, onlardan ikisi hökuməti, digər ikisi isə müvafiq olaraq işçiləri və işəgötürənləri təmsil edirlər. Nümayəndələri texniki müşavirlər müşayiət edə bilirlər. Belə ki, gündəliyin hər bir məsələsinə aid iki nəfərdən çox olmamaq şərtilə hər nümayəndənin müşavirləri də ola bilər. Bütün müşavirləri bir neçə qrup üzrə təsnifləşdirmək olar: adi müşavirlər; qadınlar – məcburi qaydada; metropoliyadan (paytaxtlardan) kənarında yerləşən hər hansı ərazini təmsil edən şəxslər. Nümayəndə heyəti Konfransın gündəliyinin bütün məsələlərinə fərdi qaydada səs verir. Bir qayda olaraq, nümayəndələrin rəhbəri öz hökumətlərinin mənafeələrini təmsil edən, dövlətlərin icra hakimiyyətinin əmək sahəsində orqanlarının başçıları olur. Lakin Konfransın işçilərin ayrı-ayrı kateqoriyalarının əməyinin problemləri müzakirə edilən sessiyalarında nümayəndələri dövlətin müvafiq səlahiyyətli orqanlarının başçıları (məsələn, dənizçilərin əməyi üzrə – dövlətlərin dəniz nəqliyyatı sahəsində icra orqanlarının rəhbərləri) başçılıq edə bilirlər. Bu nümayəndələr müstəqil fikir demək və səs vermək hüququna malikdirlər. Bəzən elə vəziyyət olur ki, işəgötürənlərin və işçilərin nümayəndələri biri o birinin əleyhinə və ya öz ölkəsinin hökumətinin nümayəndələrinin əleyhinə səs verirlər. BƏT-nin şübhəsiz demokratikliyi bundan ibarətdir. Bununla belə, hökumət nümayəndələri bütün səsələrin 50%-ə malik olduğu Konfransda səsələrin nisbəti onların təşkilatın fəaliyyətində üstün rolunu və BƏT fəaliyyətinə və siyasətinə görə xüsusi məsuliyyətini qabacadan müəyyən edir. BƏT baxmayaraq ki, orada əməkçilərin və sahibkarların nümayəndələrinin iştirak etməsi sayəsində xüsusi xarakterli olsada, hökumətlərərsə təşkilat olaraq qalır.¹²⁰

Konfrans həm nümayəndələrə, həm də müşavirlərə qarşı nəzərti həyata keçirmək məqsədilə aşağıdakı qaydaları tətbiq edir: 1) həmkarlar ittifaqı təşkilatlarının, işəgötürənlərin və işçilərin ən nüfuzlu qeyri-hökumət təşkilatlarının və müşavirlərinin təyinatına razılıq lazımdır; 2) müşavirlər səsvermə zamanı səsvermə hüququndan məhrumdurlar və yalnız nümayəndənin tapşırığı ilə çıxış edirlər; 3) BƏB

¹²⁰ Шкунаев В.Г. МОТ вчера и сегодня. М., 1968, с.30

nümayəndələr və onların müşavirləri haqqında məlumatı almağa və saxlamağa məsuliyyət daşıyır; 4) Konfransda nümayəndəlik qaydaları pozulduğu təqdirdə, o, 2/3 səs çoxluğu ilə nümayəndəni və ya onun müşavirini səsverməyə buraxmamaq hüququna malikdir.

BƏT Baş Direktoru Konfransın Baş katibi kimi fəaliyyət göstərir. Baş Konfransın fəaliyyəti prosedur məsələlər üzrə aşağıdakı iki hissədən ibarət olan: Ümumi və Xüsusi Reqlamentlə tənzimlənir. Ümumi hissədə Konfransın fəaliyyətinin ümumi məsələləri həll olunur.

Baş Konfransın keçirilməsindən iki ay əvvəl BƏB, üzv-dövlətlərin hökumətlərinə sessiyada müzakirə olunacaq məsələləri göndərir.

Reqlamentdə Konfransın gündəliyindəki məsələlərə dair üzvlərin səsverməsi ilə bağlı məsələlər xüsusi olaraq göstərilir. Səsvermənin üç forması qeydə alınır: 1) əllərin qaldırılması vasitəsilə səsvermə; 2) elektron səsvermə; 3) gizli səsvermə.

Baş Konfransın Xüsusi Reqlamentində aşağıdakı məsələlər araşdırılır: 1) nümayəndələrin və onların müşavirlərinin səlahiyyətlərinin yoxlanılması; 2) yeni üzvlərin qəbul edilməsi; 3) üzvlük haqlarının ödənilmədiyi halda səsvermədən kənarlaşdırılma; 4) BƏT konvensiyalarının və tövsiyələrinin qəbul edilməsi, onlara düzəlişlərin əlavə edilməsi; 5) İnzibati Şuranın seçkiləri; komitələrin və konfrans – qrupların seçkisi.

BƏT-nin İnzibati Şurası. İnzibati Şura BƏT-in ali icra orqanıdır. Onun fəaliyyəti BƏT Nizamnaməsi və bir sıra Reqlamentlərlə tənzimlənir.¹²¹ O, Konfransın hər illik sessiyaları arasında Təşkilatın fəaliyyətinə rəhbərlik edir və öz sessiyalarını ildə üç dəfə Cenevrədə keçirir. Şura BƏT siyasəti üzrə qərarlar qəbul edir, Təşkilatın proqramını və büdcəsini müəyyən edir ki, onlar bundan sonra təsdiq edilmək üçün Konfransa təqdim edilir. Konfransın gündəliyini tərtib edir. Bundan əlavə, o, BƏB Baş Direktoru vəzifəsinə təyin edir.

İnzibati Şuranın tərkibi 56 nəfər üzvdən ibarətdir. Burada üzv-dövlətlərin hökumətlərindən 28 nəfər nümayəndə, işəgötürənlərindən

¹²¹ URL:<http://www.ilo.org/public/english>

14 nəfər nümayəndə və işçilərindən 14 nəfər nümayəndə təmsil olunur. İnzibati Şurada hökumətə mənsub yerlərin 10-nu daimi əsasla sənayesi inkişaf etmiş aparıcı ölkələrinin (ABŞ, Braziliya, Çin, Fransa, Almaniya, Hindistan, İtaliya, Yaponiya, Rusiya, Böyük Britaniya) nümayəndələri tuturlar. Hər üç ildən bir BƏT-nin digər üzv dövlətlərinin nümayəndələri Baş Konfransda İnzibati Şuraya coğrafi nümayəndəliyi nəzərə almaqla hökumətlərdən üzvlər seçirlər. İşəgötürənlər və işçilər isə İnzibati Şurada təmsil olunacaq nümayəndələrini seçicilərin ayrıca kollegiyalarında seçirlər.

İnzibati Şuranın tərkibi 3 il müddətinə seçilir. Bu və ya digər səbəbdən həmin müddət başa çatdıqdan sonra seçkilər keçirilməzsə, Şura həmin tərkibdə seçkilər keçirilənə qədər öz fəaliyyətini davam etdirir. İnzibati Şuraya sədr və sədrin iki müavini başçılıq edirlər. Sədr, bir qayda olaarq, regional rotasiya prinsipi əsasında hökumətlərin nümayəndələri arasından seçilir. Onun iki müavinindən biri işçilərin nümayəndəsi, digəri isə işəgötürənlərin nümayəndəsi – müvafiq qrupları arasından seçilirlər və onların gələcəkdə yenidən seçilmək hüququ vardır.

İnzibati Şuranın iclasları iki kateqoriyaya bölünürlər: tam həcmdə (3,5 gün, özü də onlardan qabaq 12 saat ərzində komitədə iş aparılır) və natamam həcmdə (bir gün). Sessiyalar ildə 3 dəfə keçirirlər (onlardan iksi tam (3,5 gün) biri isə (bir gün) natamamdır; o Baş Konfransın iclasından sonra toplanır). BƏT Nizamnaməsinin 7-ci maddəsinin 8-ci bəndində İnzibati Şuranın ən azı 16 üzvündən yazılı tələb daxil olduğu halda xüsusi sessiyaların keçirilməsi də nəzərdə tutulmuşdur.

İnzibati Şuranın səlahiyyətləri aşağıdakılardan ibarətdir: 1) Baş Direktorun seçilməsi; 2) ya bilavasitə, yaxud da yaradılan komitələr vasitəsilə həyata keçirilən BƏB və Baş Direktorun fəaliyyəti üzərində rəhbərlik; 3) proqramın layihəsinin və büdcəsinin Konfransda təsdiqi üçün bəyənilməsi; 4) Konfransın gündəliyinin müəyyən edilməsi və işlənməsi; 5) ratifikasiya edilmiş konvensiyaların tətbiqi üzrə nizamnamə prosedurlarında iştirak; 6) Bəyannamənin əmək sahəsində əsas prinsiplərinin və hüquqlarının onların üzərinə qoyduğu öhdəlik-

lərin icrası; 7) BƏT Nizamnaməsinə və fəaliyyət praktikasına müvafiq səlahiyyətlərin, o cümlədən təşkilatın islahatı ilə bağlı olan məsələlərə aid səlahiyyətlərin icrası; 8) dövlətlərarası və beynəlxalq qeyri-hökumət təşkilatlarının BƏT Konfransında iştirakı üçün onların müvəkkil edilməsi.¹²²

Qanunvericiliyə müvafiq olaraq İnzibati Şura öz fəaliyyətini ya bilavasitə, yaxud öz plenar iclasları formasında, ya da onların yaratdığı komitələr, yarımkomitələr və onların struktruna daxil olan işçi qrupları sistemi vasitəsilə həyata keçirir: Birləşmə azadlığı üzrə Komitə; Plan, maliyyə-inzibati komitə, Hüquqi məsələlər və beynəlxalq əmək standartları üzrə Komitə; Məşğulluq və sosial siyasət Komitəsi; Sahəvi və texniki iclaslar məsələləri üzrə Komitə; Texniki əməkdaşlıq üzrə Komitə; Transmilli korporasiyalar üzrə yarımkomitə; İnformasiya və kommunikasiya texnologiyaları üzrə yarımkomitə; Qloballaşmanın sosial aspekti üzrə İşçi qrupu.

İnzibati Şuranın sədrinin səlahiyyətlərinə aşağıdakılar daxildir: 1) İnzibati Şuranın gündəliyinin təsdiqi; 2) BƏT Nizamnaməsinin 24 və 26 maddələrinə müvafiq olaraq, işçilərin və işəgötürənlərin birlikləri tərəfindən təqdim edilmiş təkliflərin və şikayətlərin əsaslı olmasının araşdırılması. 3) gündəliyin, sahəvi və digər ekspert iclaslarının strukturunun müəyyən edilməsi; 4) beynəlxalq hökumət və qeyri-hökumət təşkilatlarının Konfransın sessiyalarında iştirak üçün icazə verir; 5) BƏT-in BMT-nin əsas tədbirlərində iştirakını təmin edir; 6) BƏT tərəfindən təkbaşına yaxud digər beynəlxalq təşkilatlarla birgə təşkil edilmiş görüşlərin, simpoziumların, seminarların proqramlarını işləyir; 7) təşkilatın fəaliyyəti ilə bağlı digər gündəlik işləri həll edir.

BƏT Nizamnaməsinin, Beynəlxalq Əmək Konfransın Rərqləmətlərinin və İnzibati Şuranın fəaliyyətinin təhlili göstərir ki, BƏT-nin bu orqanı Baş Konfransın sessiyaları arasındakı müddət ərzində BƏT-nin fəaliyyətinin əsas istiqamətlərini müəyyən edir.

BƏT-nin Beynəlxalq Əmək Bürosu. BƏT-nin strukturuna daxil olan Beynəlxalq əmək bürosu onun daimi fəaliyyət göstərən

¹²² Лютов Н.Л., Морозов П.Е. Международное трудовое право: Учебное пособие / Под общ. науч. ред. К.Н.Гусова. М.: Проспект, 2011, с.79

katibliyidir. BƏB BƏT-nin bütün fəaliyyətinin mərkəzi sistemini təşkil edir. BƏB-nun hüquqi statusu BƏT-nin Nizamnaməsi ilə müəyyən edilmişdir. BƏT Nizamnaməsinin 10-cu maddəsinə uyğun olaraq Büronun funksiyalarına: əmək şəraitinin və əməkçilərin vəziyyətinin beynəlxalq tənzimlənməsinə dair bütün məsələlər üzrə məlumatların toplanması və yayılması; beynəlxalq konvensiyalar qəbul edilməsi məqsədilə Baş Konfransın müzakirəsinə təqdim edilməsi nəzərdə tutulan məsələlərin öyrənilməsi; Baş Konfrans və ya İnzibati Şura tərəfindən ona tapşırıla bilən müxtəlif xüsusi araşdırmaların aparılması daxildir. BƏB-nun nizamnamə funksiyalarının siyahısı istənilən beynəlxalq təşkilatın katibliyinin adı funksiyalarından ibarətdir.

BƏB İnzibati Şuranın nəzarəti altında fəaliyyət göstərən bir orqan kimi, İnzibati Şuranın göstərişi ilə digər funksiyaları: Konfransın sessiyasının gündəliyinin müxtəlif məsələləri üzrə sənədlərin hazırlanmasını; Konfransın qərarları əsasında qanunlar və qaydalar hazırlanmasında və inzibati təcrübənin və təftiş sisteminin yaxşılaşdırılmasında hökumətlərə onların xahişilə və öz imkanları daxilində kömək göstərilməsini; ona BƏT Nizamnaməsilə konvensiyalara səmərəli riayət edilməsinə dair həvalə edilmiş vəzifələrin yerinə yetirilməsini; İnzibati Şura arzu edilən hesab etdiyi dillərdə, beynəlxalq maraq kəsb edən sənaye və əmək problemləri üzrə materialların redaktə edilməsini və nəşrini həyata keçirə bilər.

BƏB sadalananlarla yanaşı ona Baş Konfrans və ya İnzibati Şura tərəfindən tapşırıla bilən digər səlahiyyətlərə və vəzifələrə də malikdir.

BƏB-nun fəaliyyətinə Baş Direktor rəhbərlik edir. O, beş il müddətinə yenidən seçilmək hüququ ilə seçilir. Baş Direktor İnzibati Şura tərəfindən vəzifəyə təyin edilir, onun təlimatları əsasında işləyir və onun qarşısında Büronun səmərəli işinə görə və ona həvalə oluna bilən bütün məsələlər üzrə cavabdehlik daşıyır. Baş Konfransın sessiyaları keçirilən dövrdə BƏB-nun Baş Direktoru Baş Konfransın baş katibi kimi fəaliyyət göstərir.

BƏB-nin Baş Direktoru Büronun şəxsi heyətini təyin edir. O, işi daha səmərəli təşkil etmək məqsədilə vəzifəyə uyğun olan müxtəlif

millətlərə mənsub şəxsləri Bürodə işləmək üçün seçir. BƏT Nizamnaməsinin 9-cu maddəsinin 3-cü bəndinə uyğun olaraq belə şəxslərin bir hissəsi qadınlar arasından seçilir. BƏT-nın məlumatlarına görə BƏB Baş Direktoru Cenevrədə - mənzil-qərarhagda və bütün dünya üzrə yerlərdə fəaliyyət göstərən 40-dan artıq nümayəndəliklərdə işləyən 2500-ə qədər əməkdaşları və ekspertləri müxtəlif vəzifələrə qəbul etmişdir.¹²³

BƏB Baş direktorunun və şəxsi heyətinin vəzifələri ancaq beynəlxalq xarakter daşıyır. Onlar öz vəzifələrini icra edərkən hər hansı hökumətdən, Təşkilata aid olmayan hər hansı digər hökumətlərdən təlimatlar tələb və qəbul etmir. BƏT-nın hər bir üzvü Baş direktorun və şəxsi heyətin vəzifələrinin ancaq beynəlxalq xarakterinə hörmət etməyi öhdəsinə götürürlər.

BƏT-nın əsas orqanlarından əlavə yardımçı orqanları da vardır. Bu – sənayenin əsas sahələrini əhatə edən müxtəlif üçtərəfli komitələrdir, peşə hazırlığı, idarəçiliyin inkişafı, təhlükəsizlik texnikası və əmək mühafizəsi, əmək münasibətləri, əməkçilərin öyrədilməsi, qadınlara və gənclərə dair xüsusi problemlər kimi məsələlər üzrə ekspertlərdən ibarət komitələridir.

Birləşmə azadlığı üzrə komitə; Konvensiyaların və tövsiyələrinin tətbiqi üzrə ekspertlər Komitəsi; Beynəlxalq konvensiyaların və tövsiyələrin tətbiqi üzrə Komitə; Gender bərabərliyi üzrə büro. Bunlardan əlavə olaraq İnzibati Şura tərəfindən xüsusi yaradılan dövlətlər tərəfindən beynəlxalq əmək standartlarına riayət edilməsi üzrə öhdəliklərin pozulmasına dair şikayətlərə baxılması üzrə komissiyalar və komitələr də xüsusi funksiyalara malikdirlər.

BƏT-nın xüsusiləşdirilmiş orqanları. BƏT-nın strukturuna regional, subregional və ərazi bölmələri də daxildir. Latin Amerikası və Karib dənizi hövzəsi ölkələri üçün (Lima ş. Peru), Afrika ölkələri üçün (Abican ş. Kot-d İvuar), ərəb ölkələri üçün (Beyrut ş. Livan), Avropa və Mərkəzi Asiya ölkələri üçün (Cenevrə, İsveçrə), Asiya və Sakit okean ölkələri üçün (Banqkok, Tailand) regional büroları vardır. Rusiya Federasiyası Şərqi Avropa və Orta Asiya ölkələri üzrə

¹²³ Что такое МОТ и чем она занимается. МОТ. Женева, с.7

BƏT-nın Subregional bürosunun tərkibinə daxildir.¹²⁴ O, 1959-cu ildə yaradılmışdır və Moskva şəhərində yerləşən qərargahı vardır. RF-dan başqa, bu orqana həmçinin Azərbaycan, Belorusiya, Gürcüstan, Qazaxstan, Qırğızıstan, Tacikistan, Türkmənistan və Özbəkistan da daxildir. BƏT çərçivəsində Cenevrədə yerləşən Beynəlxalq sosial-əmək tədqiqatları institutu vardır. O, işçilərin birlikləri, işəgötürənlərin təşkilatları və əmək üzrə orqanlar üçün tədris proqramlarını həyata keçirir, BƏT fəaliyyətinin tədqiqatları üzrə beynəlxalq proqramları yerinə yetirir, hökumətlərin, işgüzar dairələrin, işçilərin, elmi və digər dairələrin nümayəndələri tərəfindən sosial siyasət məsələlərinin qeyri-rəsmi müzakirəsi üçün qlobal forumdur.

1965-ci ildə BƏT Beynəlxalq tədris mərkəzi açmışdır (Turin ş., İtaliya). Orada BƏT-nın üçtərəfli tərəfdaşlarının və onların institutlarının nümayəndələri təhsil alırlar. Mərkəzin yaradılmasının əsas məqsədi – peşə hazırlığı vasitəsilə ölkələrin sosial və iqtisadi inkişafına kömək etməkdir.

BƏT-nın onun işini təmin edən müxtəlif struktur bölmələri vardır. Bu gün Təşkilatın mənzil-qərargahı aşağıdakı bölmələrdən ibarətdir: Əmək sahəsində standartlar və fərdi prinsiplər və hüquqlar sektoru; Məşğulluq məsələləri sektoru; Sosial müdafiə sektoru; Sosial dialoq sektoru; İdarəetmə və inzibətçilik sektoru; Baş direktora məruzələr hazırlanması şöbəsi; İnzibati tribunal; Rabitə şöbəsi; Regionlar və texniki əməkdaşlıq şöbəsi.¹²⁵

3.4. Beynəlxalq əmək normalarının tətbiqi üzrə BƏT-nın nəzarət mexanizmi

BƏT yarandığı vaxtdan (1919) başlayaraq hazırkı dövrə kimi bir sıra məqsədyönlü vəzifələr həyata keçirmişdir. Bunlar içərisində bir tərəfdən beynəlxalq əmək normaları qəbul etmək və onların həyata keçirilməsinə yardım göstərmək, digər tərəfdən isə üzv dövlətlərdə həmin normalarının tətbiqinə nəzarət kimi ikiqat vəzifənin həyata

¹²⁴ RL.: <http://www.ilo.org/public/russian>

¹²⁵ http://www.ilo.org/global/Departments_Offices/lang-en/index.htm

keçirilməsi xüsusi yer tutur. BƏT-nin nəzarət mexanizmi ikili rol oynayır. Əvvəla, BƏT-nin Nizamnaməsinin 19-cu maddəsilə beynəlxalq əmək norması qəbul edilən gündən üzv dövlətlərə bir sıra, məsələn, yeni qəbul edilmiş normanın səlahiyyətli milli orqanların müzakirəsinə verilməsinə, habelə BƏT-nin Beynəlxalq Əmək Bürosuna təsdiq edilməmiş konvensiyaların müddələrinin həyata keçirilməsi üzrə görülən tədbirlər haqqında vaxtaşırı məruzələr təqdim edilməsinə dair öhdəliklər həvalə edilir. İkincisi, BƏT-da bir sıra nəzarət mexanizmləri işləyir ki, onların sayəsində o, konvensiyaları dövlətlər təsdiq edəndən sonra üzv dövlətlər tərəfindən konvensiyaların müddələrinin yerinə yetirilməsi dərəcəsini qiymətləndirir.¹²⁶

Beynəlxalq əmək hüququ üzrə ədəbiyyatda beynəlxalq əmək normalarının tətbiqi üzrə nəzarətin mahiyyətinə dair dəyərli mülahizələr irəli sürülmüşdür. Belə ki, E.M.Ametistov haqlı olaraq belə hesab edir ki, “BƏT konvensiyalarının təsdiq edilməsi – yalnız onların implementasiyasında əhəmiyyətli addım deyil, həm də belə implementasiya beynəlxalq nəzarət üçün imkanlar açan aktdır”.¹²⁷

BƏT-nin müəyyən etdiyi beynəlxalq nəzarət sistemi iki prosedurdan: üzv-dövlətlərin müntəzəm olaraq etdikləri məruzələrin sistematik olaraq öyrənilməsindən; BƏT üzv-dövlətləri tərəfindən öz öhdəliklərinə riayət etmələrinə dair müxtəlif şikayətlərə baxılmasından ibarətdir.

BƏT-nin Nizamnaməsinin 22-ci maddəsinə müvafiq olaraq hər bir üzv-dövlət Beynəlxalq Əmək Bürosuna iştirakçısı olduğu konvensiyaların tətbiqi və işləməsi məqsədilə gördüyü tədbirlər haqqında hər il məruzələr təqdim etməlidir. Bu məruzələr İnzibati Şuranın tələb etdiyi formada və müvafiq məlumatları ehtiva etməklə tərtib olunur. BƏT-nin ratifikasiya edilmiş, habelə ratifikasiya edilməmiş konvensiyalarının tətbiqinə nəzarəti onun iki orqanı: İnzibati Şuranın Konvensiyaların və tövsiyələrin tətbiqi üzrə ekspertlər Komitəsi və

¹²⁶ Бекяшев Д.К. Международное трудовое право: Учебное пособие. М.: Проспект, 2008, с.19

¹²⁷ Амелистов Э.М. Международное право и труд: факторы имплементации международных норм о труде. М.: Междунар. отношения, 1982, с.54

Beynəlxalq Əmək Konfransının Konvensiyaların və tövsiyələrin tətbiq edilməsi üzrə Komitəsi həyata keçirir. Hər iki orqan 1926-cı ildə Beynəlxalq Əmək Konfransının müvafiq qətnaməsi əsasında yaradılmışdır.

BƏT-nin Nizamnaməsinin 23-cü maddəsinin ikinci hissəsində göstərilir ki, BƏB Baş Direktoru Konfransın ən yaxın sessiyasında ona göndərilən hesabatların və məruzələrin xülasəsini təqdim edir. Hökumətlər Baş Direktora göndərdikləri hesabatların və məruzələrin surətlərini işçilərin və işəgötürənlərin nümayəndəliklərinə göndərməyə borcludurlar. Bu, işçilərin və işəgötürənlərin nümayəndələrinə hökumətin təqdim etdiyi məlumatların adekvatlığına aid şərh vermək imkanının verilməsi üçün edilir. Məruzələr 4 mövzu üzrə həyata keçirilir: 1) ölkənin səlahiyyətli hakimiyyət orqanları (adətən qanunverici hakimiyyət orqanları nəzərdə tutulur) tərəfindən həyata keçirilən tədbirlər haqqında; 2) ratifikasiya edilmiş konvensiyaların tətbiqi üçün qəbul edilmiş tədbirlər haqqında; 3) ratifikasiya edilmiş konvensiyaların paytaxtlardan (metropolilərdən) kənarında tətbiq üçün qəbul edilmiş tədbirlər haqqında; 4) milli qanunvericiliyinin və təcrübənin tövsiyələrə və ratifikasiya edilməmiş konvensiyalara qarşı münasibəti haqqında.¹²⁸

Konvensiyaların və tövsiyələrin tətbiq edilməsi haqqında hökumətlərin məruzələrinə əvvəlcə BƏT-nin İnzibati Şurasının müstəqil orqan olan Ekspertlər Komitəsində baxılır. BƏT-nin İnzibati Şurasının konvensiyaların və tövsiyələrin tətbiqi üzrə Ekspertlər Komitəsi BƏK-nin Reqlamentinin 7-ci maddəsinə əsasən yaradılır və onun tərkibi nə dövləti, nə işçiləri, nə də ki, işəgötürənləri təmsil etməyən nüfuzlu ekspertlərdən ibarətdir. Ekspertlərin seçimi şəxsi əsaslarla - qərəzsizlik, müstəqillik və peşəkarlıq meyarları üzrə həyata keçirilir. Ekspertlər komitəsinin tərkibinə, İnzibati Şura tərəfindən təyin edilən və Təşkilatın üzv dövlətlərində BƏT konvensiyalarının və tövsiyələrinin tətbiq edilməsilə əlaqədar bütün məsələlərə baxılmasına görə cavabdeh olan təcrübəli və müstəqil hüquqşünaslar daxil olunurlar.

¹²⁸ Лютов Н.Л., Морозов П.Е. Международное трудовое право: Учебное пособие / Под общ. науч. ред. К.Н.Гусова. М.: Проспект, 2011, с.87

Ekspertlər müxtəlif sosial, iqtisadi və hüquqi sistemlərin təqdim olunması üçün dünyanın müxtəlif regionlarının maksimal sayı arasından təyin olunurlar. Ekspertlər Komitəsində BƏB Baş Direktorunun təqdimatı ilə İnzibati Şura tərəfindən təyin edilən 19 mütəxəssis fəaliyyət göstərir.¹²⁹ Ekspertlərin səlahiyyət müddəti üç ili əhatə edir və onlar təkrar təyin edilə bilirlər. Bunun nəticəsi olaraq ekspertlərin bir qismi Ekspertlər Komitəsində demək olar ki, uzun illərdir ki, fəaliyyət göstərirlər. Ekspertlər Komitəsinin iclasları hər il noyabrın axırında - dekabrın əvvəlində məxfilik şəraitində həyata keçirilirlər. BMT və digər beynəlxalq təşkilatların nümayəndələri iclaslara dəvət oluna bilirlər.

Ekspertlər komitəsi məruzələrə baxılmasının hüquqi mərhələsini həyata keçirir və hər üzv-dövlətə, mövcud məlumatlar əsasında, qanunvericiliyin və təcrübənin təsdiq edilmiş konvensiyalara hansı dərəcədə uyğun olmasını və BƏT Nizamnaməsində normalara dair nəzərdə tutulmuş ödəliklərin üzv-dövlətlər tərəfindən hansı səviyyədə yerinə yetirilməsini müəyyən etməlidir. Ekspertlər komitəsi bu və ya digər hökumətlərə aid mülahizələri ifadə edir, yaxud onlara sorğular göndərir, həmçinin BƏT konvensiyalarının müxtəlif ölkələrdə tətbiq edilməsi haqqında dövrü icmallar nəşr edir. Ekspertlər komitəsinin hər illik məruzələri konvensiyaların və tövsiyələrin tətbiqi üzrə Komitəyə təqdim edilir. Ekspertlər komitəsinin illik məruzələri BƏT-nin hər bir sessiyasında təşkil olunur.

Ekspertlər Komitəsinin məruzəsi üç hissədən ibarətdir:

1) ümumi məruzə – Ekspertlər Komitəsinin işinin nəzərdən keçirilməsi və həmçinin İnzibati Şuranın diqqətini ümumi maraq və ya xüsusi çətinliklər doğuran məsələlərə cəlb olunması;

2) ayrı-ayrı dövlətlərin ünvanına onların ratifikasiya edilmiş konvensiyaların icrası barədə, həmçinin konvensiyaların milli səlahiyyətli orqanlar tərəfindən araşdırılması üçün təqdim etməsi barədə qeydlər. Edilən qeydlə əlaqədar irəliləyişin olmaması zamanı və həmçinin onların xüsusi ciddi xarakterli olması zamanı qeydlər gəniş

¹²⁹ Лютов Н.Л., Морозов П.Е. Международное трудовое право: Учебное пособие / Под общ. науч. ред. К.Н.Гусова. М.: Проспект, 2011, с.89

yayıla bilər və Konfrans tərəfindən araşdırılmaya göndərilə və Konfransın protokoluna daxil edilə bilər. Bilavasitə sorğular - BƏB Baş Direktorunun Ekspertlər Komitəsi adından göndərdiyi qeydlərdir. Sorğular Konfransın protokolunda ifadə olunmur. BƏT üzv-dövlətinə əvvəllər edilən qeydlərin düzəldilməsi üçün lazımı tədbirləri gördüyünə görə minnətdarlığın bildirilməsi;

3) ratifikasiya edilməmiş konvensiyalar üzə hazırlanmış məruzələrdə həmin aktlarla münasibətdə milli qanunvericiliyin nəzərdən keçirilməsi.¹³⁰

Beynəlxalq Əmək Konfransının konvensiyaların və tövsiyələrin tətbiqi üzrə Komitəsinin tərkibi hökumətlərin, işçilərin və işəgötürənlərin birliklərinin nümayəndələrindən ibarət təşkil olunan üçtərəfli orqandır. Komitənin tərkibi hər il BƏK-da təsdiq olunur və hər üç qrupun nümayəndələri arasından Komitənin sədri və sədrin iki müavini seçilir. Onun əsas funksiyası BƏT-nin üzv-dövlətlərinin məruzələrinə baxılmasının bir növ siyasi mərhələsini həyata keçirməkdən ibarətdir. O, Ekspertlər Komitəsinin məruzəsini müzakirə edir; lazımı hallarda müvafiq hökumətlərdən izahatlar tələb edir; beynəlxalq əmək standartlarının pozulmasına yol verilən dövlətlərə işlərin vəziyyətinə yerində baxılması üçün hökumətlərin razılığı ilə BƏT-nin nümayəndələrini göndərir.

Komitə BƏT-nin Nizamnaməsinin 19 maddəsinə əsasən təqdim edilən məlumatı və məruzələri, üzv-dövlətlərin qoşulduğu konvensiyaların icrası üçün qəbul edilmiş tədbirləri, tövsiyələri və ratifikasiya edilməmiş konvensiyalara aid olan, həmçinin BƏT-nin Nizamnaməsinin 35-ci maddəsinə müvafiq olaraq paytaxtdan (metropolidən) kənar ərazilərdə ratifikasiya edilmiş konvensiyaların tətbiqi üçün qəbul edilmiş tədbirləri araşdırır. Komitə BƏK-nə ünvanlanan məruzə hazırlayır. Komitə mahiyyət etibararı ilə, Ekspertlər Komitəsindən sonra şikayətin araşdırılması üzrə 2-ci instansiya hesab edilir. Buna görə də, Komitənin öyrəndiyi, nəzərdən keçirdiyi əsas sənəd – Ekspertlər Komitəsinin məruzəsi və hökumətlərin bu məruzəyə dair

¹³⁰ Лютов Н.Л., Морозов П.Е. Международное трудовое право: Учебное пособие / Под общ. науч. ред. К.Н.Гусова. М.: Проспект, 2011, с.89-90

etdikləri qeydlərdir. Komitənin məruzəsi Konfransın protokoluna daxil edilir və ayrı-ayrılıqda nəşr edilərək hökumətlərə göndərilir. Komitənin beynəlxalq əmək standartlarının pozulmasına yol verən dövlətlərə əsas təsir vasitəsi pozulma faktına beynəlxalq diqqətin cəlb edilməsidir.

Beynəlxalq əmək normalarını uzun müddət ərzində pozan ölkəyə qarşı ən radikal təsir üsulu BƏT Nizamnaməsinin 33-cü maddəsində təsbit edilmişdir. Bu normaya əsasən, İnzibati Şura BƏK-na BƏT-nin üzvünün BƏT-nin nəzarət orqanlarının məruzəsində olan tövsiyələri müəyyən olunmuş qaydada yerinə yetirmədiyi təqdirdə, “onun məqsəduyğun hesab etdiyi” tədbirləri görməyi təklif edə bilər. Nizamnamənin bu maddəsi BƏT bütün tarixi boyu yalnız bir dəfə - Myanmaya aid istifadə olunmuşdur.¹³¹

Yuxarıda qeyd olunduğu kimi BƏT Konvensiyalarının əməli surətdə tətbiqinə nəzarət üzrə daha bir prosedura – dövlətlər tərəfindən beynəlxalq əmək standartlarına riayət edilməsi üzrə öhdəliklərin pozulmasına dair şikayətlərə baxılmasından ibarətdir. BƏT-nin ratifikasiya edilmiş konvensiyalarına riayət etməyən BƏT-nin üzv-dövlətlərindən belə şikayətlər BƏT-nin istənilən üzv dövləti, işçilərin və işəgötürənlərin milli təşkilatları tərəfindən göndərilə bilər. Təqdim edilmiş müvafiq şikayətlərə BƏT-nin İnzibati Şurası tərəfindən formalaşdırılan müvafiq komissiyalarda və komitələrdə baxılır. Məsələn, üzv-dövlətləri tərəfindən birləşmə azadlığı prinsipinin pozulmasına dair şikayətlərə baxılması üçün birləşmə azadlığı üzrə xüsusi komitə və Birləşmə azadlığı sahəsində təhqiqat və barışıq komissiyası fəaliyyət göstərir. Bu orqanların fəaliyyətinin əsas xüsusiyyətləri ondan ibarətdir ki, 1951-ci ildən etibarən Birləşmə azadlığı üzrə Komitəyə və Birləşmə azadlığı sahəsində təhqiqat və barışıq Komissiyasına hətta şikayət edilən dövlət birləşmə azadlığına dair müvafiq konvensiyanı təsdiq etmədiyi hallarda da həmin dövlətə qarşı birləşmə azadlığı prinsiplərinin pozulmasına dair şikayətlərə baxılması vəzifəsi həvalə edilmişdir. Buna əsas səbəb ondan ibarətdir ki, dövlət BƏT

¹³¹ Лютов Н.Л., Морозов П.Е. Международное трудовое право: Учебное пособие / Под общ. науч. ред. К.Н.Гусова. М.: Проспект, 2011, с.91

üzvü olmaqla BƏT Nizamnaməsində təsbit edilmiş birləşmə azadlığı prinsipinə riayət etmək öhdəliyini öz üzərinə götürür. Birləşmə azadlığı üzrə Komitə – İnzibati Şura tərəfindən öz üzvləri sırasından təyin edilən üçtərəfli orqandır. Komitə ildə üç dəfə: mart, may və noyabr aylarında iclaslarını keçirir. Təhqiqat və barışıq komissiyası hər dəfə ona qarşı şikayət verilmiş müvafiq hökumətin razılığı ilə təşkil edilir.

BƏT Nizamnaməsinin 26-34-cü maddələrinə müvafiq olaraq Təşkilatın hər bir üzvü əgər o, BƏT-in istənilən digər üzvünün onların hər ikisinin təsdiq etdiyi hər hansı konvensiyanı səmərəli yerinə yetitilməsini təmin etməsilə razı deyilsə, Beynəlxalq Əmək Bürosuna şikayət vermək hüququna malikdir. İnzibati Şura, daxil olmuş belə şikayətlə əlaqədar olaraq, zəruri hesab etdiyi halda, maraqlı tərəf olan hökumətlə həmin məsələ üzrə əlaqə saxlaya bilər. Əgər İnzibati Şura bunu zəruri hesab etmirsə, yaxud hökumətdən cavab almırsa, onda şikayətin təhqiqatı üzrə komissiya təşkil edir. Komissiya şikayətə baxandan sonra məruzə hazırlayır. Məruzədə şikayətdə göstərilən iddiaları ödəmək üçün müvafiq tədbirlər haqqında tövsiyələr verilir. BƏT Baş direktoru komissiyanın həmin məruzəsini İnzibati Şuraya, habelə maraqlı olan hökumətlərin hər birinə təqdim edir, təklif edilən tövsiyələr yerinə yetirilməyən hallarda isə şikayəti BƏT-nin Beynəlxalq Məhkəməsinə göndərir. Beynəlxalq Məhkəmənin qərarı qətidir. Əgər dövlət tərəfindən həmin qərar da yerinə yetirilmirsə, onda İnzibati Şura Beynəlxalq Əmək Konfransına şikayətdə ehtiva edilən iddiaların ödənilməsini təmin etmək üçün onun məqsəduyğun hesab etdiyi hərəkətlər etməsi üçün rəy verə bilər. Buna baxmayaraq, BƏT Nizamnaməsi ratifikasiya edilmiş konvensiyalar üzrə öz öhdəliklərini yerinə yetirməyən BƏT üzv-dövlətlərinin məsuliyyətə cəlb edilməsi üçün qəti hüquqi baza yaratmamışdır. BƏT üzv-dövlətləri özlərinin milli qanunvericiliyini ratifikasiya edilmiş konvensiyaya zidd olmaması üçün dəyişməyə məcbur edə bilməz. Öz öhdəliklərini yerinə yetirməyən dövlətlərin məsuliyyəti yalnız mənəvi xarakter daşıyır.

Ədəbiyyatda BƏT konvensiyalar ratifikasiya edilən zaman dövlətlərin götürdükləri öhdəliklərin pozmasına görə məsuliyyəti haqqında və BƏT-da mövcud olan nəzarət sisteminin səmərəliliyi baxımından məsələ geniş müzakirə obyektinə çevrilmişdir. Belə ki, üzərinə götürdüyü öhdəliyini pozan dövlətlərə qarşı sanksiyaların tətbiq edilməsinə dair məsələ gündəmə gəlmişdir. S.A.İvanovun fikrincə, BƏT çərçivəsində sanksiyalar sisteminin hazırlanması zəruridir, belə ki, nəzarət yalnız mənəvi sanksiyalarla qurtarmamalıdır: məcburiyyətin olmaması BƏT-nin fəaliyyətinin həqiqi səmərəliliyinə nail olmağa heç vaxt imkan yaratmayacaqdır. S.A.İvanov daha sonra qeyd edir ki, heç olmasa BƏT-nin əsas və prioritet Konvensiyalarına sistematik riayət edilməməsinə görə sanksiyalar müəyyən etmək olar.¹³² O.V.Qlikmanın fikrincə, BƏT Nizamnaməsində dövlətlər tərəfindən qəbul edilmiş öhdəliklərin pozulmasına görə sanksiyaların olmaması sübut edir ki, BƏT-nin nəzarət mexanizmi məzəmmətdən daha çox köməyə istiqamətlənmişdir.¹³³ Qeyd olunanlarla yanaşı əks mövqedə duran fikirlərdə mövcuddur. E.Lendi 1927-ci ildən 1964-cü ilə qədər dövr üzrə BƏT-nin nəzarət mexanizmlərinin fəaliyyətini tədqiq edərək belə nəticəyə gəlmişdir ki, konvensiyaların tətbiqinə nəzarət kifayət qədər səmərəli olmuşdur. O, ratifikasiya edilmiş 3422 Konvensiyanı təhlil edərək göstərir ki, 2465 halda ekspertlər komitəsinin və konvensiyaların və tövsiyələrin tətbiqi üzrə komitənin hər hansı iradı olmamışdır. Qalan 957 hala dair komitələr tərəfindən milli hüquqda müvafiq dəyişikliklər edilməsinin zəruriliyi qeyd edilmişdir. Nəticələr aşağıdakı kimi olmuşdur: 566 halda dövlətlər komitələrin qeydlərini tam və ya qismən nəzərə almışlar, 22 halda iradlar dövlətlər tərəfindən əvvəllər təsdiq edilmiş konvensiyaların denonsasiyasına səbəb olmuş və 369 halda dövlətlər tərəfindən heç bir hərəkət edilməmişdir. Beləliklə, E.Lendin gəldiyi nəticəyə görə, 1927-ci ildən 1964-cü ilə qədər ki, dövr üzrə BƏT konvensiyalarının tətbiqinə nəzarət təx-

¹³² Иванов С.А. МОТ: контроль за применением международных норм о труде и его проблемы // Государство и право, 1997, №7, с.22-24

¹³³ Гликман О.В. Проблема эффективности механизма контроля МОТ // Московский журнал международного права, 2005, №3 (59), с.70

minən 90% səmərəli olmuşdur.¹³⁴ V.Lirin fikrincə, beynəlxalq normaların yerinə yetirilməsinə nəzarət edilməsi metodlarının beynəlxalq səviyyədə əhəmiyyətini və BƏT-nin tətbiq etdiyi sistemin şübhəsiz novatorluq (yenilikçilik) rolunu kifayət qədər nəzərə çatdırmaq mümkün deyil.¹³⁵ N.Valtikos isə belə hesab edir ki, BƏT-da qəbul edilmiş nəzarət digər beynəlxalq təşkilatlardakı analoji nəzarət mexanizmlərinə nisbətən daha yüksək inkişaf etmişdir.¹³⁶

3.5. BƏT-nin digər beynəlxalq təşkilatlarla qarşılıqlı fəaliyyəti

BƏT-in digər beynəlxalq təşkilatlarla qarşılıqlı fəaliyyətini tənzim edən hüquqi norma onun Nizamnaməsinin 12-ci maddəsində təsbit edilmişdir. Belə ki, BƏT Nizamnaməsinin 12-ci maddəsinə müvafiq olaraq o, ixtisaslaşdırılmış vəzifələri olan hökumətlərarası təşkilatların fəaliyyətini əlaqələndirən ümumi xarakterli hər bir beynəlxalq təşkilatla və əlaqədar sahələrdə ixtisaslaşdırılmış vəzifələri olan hökumətlərarası təşkilatlarla əməkdaşlıq edir. Bu maddənin məzmunundan aydın olur ki, BƏT həm universal, həm də regional beynəlxalq təşkilatlarla qarşılıqlı əməkdaşlıq etmək hüququna malikdir.

BƏT-nin universal səviyyədə qarşılıqlı əməkdaşlıq etdiyi beynəlxalq təşkilatların sırasına aşağıdakılar daxildir:

- Birləşmiş Millətlər Təşkilatı (BMT);
- BMT-nin Ticarət və İnkişaf üzrə Konfransı (UNKTAD)
- BMT-nin Təhsil, Elm və Mədəniyyət məsələləri üzrə Komissiyası (YUNESKO);
- BMT-nin Uşaq Fondu (YUNİSEF);
- Beynəlxalq Miqrasiya Təşkilatı (BMqT);
- Beynəlxalq Dəniz Təşkilatı (BDT);
- Dünya Səhiyyə Təşkilatı (DST);

¹³⁴ Londy E. The Effectiveness of International Supervision. London-New York, 1966, p.66

¹³⁵ Leary V. Lessons from the experience of the ILO. The United Nations and human rights: A critical appraisal. Oxford, Clarendon Press, p.580

¹³⁶ Valticos N. Inrenational labour standarts and human rights: Approaching the year 2000. In.: Inrenational Labour Review, Vol. 137 (1998), No 2, p.143

– Dünya Bankı və s.

BƏT-nin digər beynəlxalq təşkilatlarla belə qarşılıqlı əməkdaşlığı həm əməyə və əmək münasibətlərinə dair ümumi məsələlər üzrə, həm də ictimai həyatın müxtəlif sahələrini əhatə edən əmək məsələləri üzrə həyata keçirilir.

BMT-nin ixtisaslaşmış təsisatı olmaqla, BƏT bu Təşkilatla müxtəlif məsələlər üzrə sıx əməkdaşlıq edir. Məsələn, BMT ilə birlikdə BƏT dünyada yoxsulluqla mübarizə üzrə əlaqələndirmə və maliyyə köməyinin bölüşdürülməsi üçün bir sıra mexanizmlərin fəaliyyətində iştirak edir.¹³⁷ BƏT digər təşkilatlarla birlikdə miqrasiya məsələləri üzrə geniş fəaliyyət göstərir. Məsələn, BƏT-nin, BMT-nin qaçqınların işləri üzrə Ali Komissarı İdarəsinin, İnsan hüquqları üzrə Komissiyanın, YUNKTAD-ın və BMqT-nin iştirakı ilə Miqrasiya məsələləri üzrə Cenevrə qrupu formalaşdırılmışdır. O, sığınacaq verilməsi və miqrasiya sahəsində mühüm məsələlər və dəyişikliklər üzrə onun təsisatçılarının bir-biri ilə müntəzəm olaraq məsləhətləşmələr aparması üçün şərait yaratmalıdır.

BƏT və BMT İnkişaf Proqramı (BMTİP) 2007-ci ilin fevral ayında əməkdaşlığın fəallaşdırılması və tərəfdaşlıq əlaqələri haqqında saziş imzalamışlar. Bu sənədə uyğun olaraq hər iki tərəf BMT-nin yoxsulluğun azaldılması və daha böyük sayda layiqli iş yeri yaradılması üzrə söylərini dəstəkləyirlər. Sazişin məqsədi – dünya əhəlisinin 20-40% ən aztəminatlı hissəsinin vəziyyətini yaxşılaşdırmaq üçün daha çox sayda insanların rifahı naminə iqtisadi artıma kömək etməkdir. Sənəd BMT-nin İqtisadi və Sosial Şurası (İŞŞ) tərəfindən 2006-cı qəbul edilmiş tam və məhsuldar məşğulluğun və layiqli əməyin təmin edilməsi haqqında nazirlərin Bəyannaməsinin ideyalarının inkişafı kimi imzalanmışdır.¹³⁸ BƏT və BMTİP layiqli əməyin BMT proqramlarına mərkəzi element kimi daxil edilməsi üçün ən çox imkanları olan bir sıra ölkələri artıq müəyyən etmişlər. Saziş BMT

¹³⁷ Baş direktorun “Dünya qloballaşması: BƏT-nin rolu” mövzusunda məruzəsi. Cenevrə, 2004, s.16

¹³⁸ Бекяшев Д.К. Международное трудовое право: Учебное пособие. М.: Проспект, 2008, с.40

sisteminin digər agentlikləri, fondları və proqramları tərəfindən imzalanmaq üçün açıq elan edilmişdir. O, BMT-nin bu sahədə həyata keçirdiyi islahatına xüsusi töhfə verməlidir. Bir halda ki, BMT sisteminə BMTİP-na əlaqələndirmə rolu həvalə edilmişdir, yeni saziş Proqramın üzv dövlətlərində layiqli əməyin irəli getməsinə, habelə BƏT-nin BMT-nin ölkələr səviyyəsində fəaliyyətində də fəal iştirakına kömək edəcəkdir.¹³⁹

BƏT uşaq əməyinin aradan qaldırılması üzrə YUNİSEF, Dünya Bankı, YUNESKO kimi beynəlxalq təşkilatlarla əməkdaşlıq edir.¹⁴⁰ Bu təşkilatlar uşaq əməyinin idarə edilməsi üzrə BƏT-nin Beynəlxalq Proqramında (İPEK) iştirak edirlər. Onların fəaliyyəti texniki əməkdaşlığın və norma yaradıcılığı fəaliyyətinin malik ola biləcəyi pozitiv qarşılıqlı əlaqənin anlaşılmasına əhəmiyyətli dərəcədə kömək etmişdir. İPEK yarandığı andan ayrı-ayrı layihələrin həyata keçirilməsi işində irimiqyaslı fəaliyyətə keçmişdir. Bu fəaliyyətə üçtərəfli iştirakçılar cəlb edilirlər və o, uşaq əməyinin ləğv edilməsi məqsədlərini dövlətlərin birinci dərəcəli vəzifələrinə daxil edilməsinə yönəldilmişdir.

BƏT müvafiq sahə əməyi üzrə məsələlərə dair beynəlxalq təşkilatlarla da fəal və məhsuldar fəaliyyət göstərir. BƏT normalarının əsas hissəsi dənizçilərin əməyinə həsr edilmişdir. Təşkilat bu problem üzrə BDT ilə əməkdaşlıq edir. Məsələn, son illərdə onlar Dəniz gəmiçiliyində əmək haqqında Toplu Konvensiya və 2003-cü il tarixli Dənizçilərin şəxsiyyət vəsiqəsi haqqında BƏT-nin 185 nömrəli (yenidən baxılmış) Konvensiyasını işləyib hazırlamışlar.¹⁴¹

2002-ci ilin dekabr ayında Londonda 1974-cü il tarixli insan həyatının mühafizəsi üzrə Beynəlxalq konvensiyanın üzv dövlətləri tərəfindən BDT-nin Diplomatik konfransı keçirilmişdir. Bu konfransda

¹³⁹ http://www.ilo.ru/news_ru.htm

¹⁴⁰ ILO: Investing in every child: An economic study of the costs and benefits of eliminating child labor/ Geneva, 2004

¹⁴¹ Бекяшев Д.К. Принята Сводная Конвенция о труде в морском судоходстве // Морское право и практика, 2006, №1, с.33-40; Бекяшев Д.К. Россия ратифицировала Конвенцию об удостоверениях личности моряков // Морское право и практика, 2006, №4, с.49-57

dənizçilərin şəxsiyyət vəsiqəsi haqqında məsələyə bilavasitə aid olan iki qətnamə (8 və 11-ci) qəbul edilmişdir. BƏT ilə əməkdaşlıqda təhlükəsizliyin yüksəldilməsi aspektlərinə aid olan 8-ci qətnamədə, o cümlədən, dənizçinin şəxsiyyət vəsiqəsi modeli üzərində işi birinci növbəli qaydada davam etdirmək təklif edilir. O, peşə məqsədlərinə xidmət etməli, orada ehtiva edilən informasiyanı təsdiq edən etibarlı və yoxlanılmalı sənəd olmalıdır.

Azərbaycan Respublikası 8 iyun 2004-cü il tarixli 686-IIQ nömrəli Qanunla “Dənizdə insan həyatının mühafizəsinə dair” 1974-cü il tarixli Beynəlxalq Konvensiyaya 1988-ci il tarixli Protokola qoşulmuşdur.¹⁴²

2003-2004-cü illərdə BƏT və BDT balıqçıların və balıq tutan dənizçilərin təhlükəsizliyi üzrə Məcəllə və Rəhbərlik işləyib hazırlamışlar. Onlar BƏT və BDT üzv dövlətlərinin milli səviyyədə balıqçıların təhlükəsiz əməyi və gigiyenası məsələlərini tənzimləyən qanunvericiliyinin təkmilləşdirilməsi üçün əsas olmalıdır.

İnkişaf prosesi üçün əmək normalarının əhəmiyyətinin daha çox etiraf edilməsi bir sıra beynəlxalq və regional inkişaf banklarının əmək sahəsində əsas prinsiplərin və hüquqların öz siyasətinə birləşdirilməsinə (integrasiyasına) gətirib çıxarmışdır. Məsələn, Asiya İnkişaf Bankı BƏT-nin əsas normalarına riayət edilməsini nəzərdə tutan Sosial Müdafiə Strategiyası qəbul etmişdir və həmin strategiyanın həyata keçirilməsi yolları sahəsində BƏT ilə əməkdaşlıq edir. Beynəlxalq İnkişaf Bankında və Avropa Yenidənqurma və İnkişaf Bankında da belə yeniliklər baş verir. Dünya Bankı BƏT-nin köməyi ilə əsas əmək normaları üzrə materiallar komplekti hazırlamışdır və öz işində əsas əmək normalarına riayət edilməsi məsələlərini getdikcə artan dərəcədə nəzərə alır.

¹⁴² “Dənizdə insan həyatının mühafizəsinə dair” 1974-cü il tarixli Beynəlxalq Konvensiyaya 1988-ci il tarixli Protokola qoşulmaq barədə Azərbaycan Respublikasının 8 iyun 2004-cü il tarixli 686-IIQ nömrəli Qanunu / Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2004, №06, maddə 417

3.6. BƏT-nın İnzibati tribunalı

BƏT-nın İnzibati tribunalı həmin Təşkilatın xüsusi səlahiyyətli orqanıdır. O, 9 oktyabr 1946-cı il tarixində Beynəlxalq Əmək Konfransında qəbul edilmiş BƏT-nın İnzibati tribunalının Statutu əsasında fəaliyyət göstərir.

Həmin orqana əmək müqaviləsi şərtlərinin və ya BƏB-nun şəxsi heyətinin Statusunun və Tribunalın yurisdiksiyasının qəbul edilmiş bütün beynəlxalq təşkilatların müvafiq müddələrinin məzmununa və ya formasına görə riayət edilməməsilə əlaqədar şikayətlərə baxmağa səlahiyyət verilmişdir. Bu günə qədər Tribunalın yurisdiksiyasını 40-dan artıq beynəlxalq təşkilat, o cümlədən, BMT-nın ixtisaslaşdırılmış təsisatlarının böyük bir hissəsi qəbul etmişlər.

BƏB-nun və Tribunalın yurisdiksiyasını qəbul etmiş təşkilatların istənilən əməkdaşı hətta qulluğuna xitam verildəndən sonra, həminin həmin əməkdaş öldüyü halda ölmüş vəzifəli şəxsin istənilən varisi, yaxud təyin edilməsi şərtlərindən və ya həmin vəzifəli şəxsin istinad edə biləcəyi şəxsi heyət haqqında Əsasnamənin qərarlarından irəli gələn hüquqların ona mənsub olmasını isbat edə bilən istənilən digər şəxs Tribunalı müraciət edə bilər.

Tribunalın səlahiyyətinə habelə vəzifəli şəxsin qulluq müddəti ərzində əlil olması, bədbəxt hadisə və ya xəstəliyi hallarında ödənilən kompensasiyaya dair istənilən mübahisəyə baxılması, habelə əgər kompensasiya ödənilirsə, onun ölçüsünün (miqdarının) qəti müəyyən edilməsi daxildir.

Statutuna uyğun olaraq Tribunal müxtəlif dövlətlərin nümayəndələrindən ibarət yeddi hakimdən ibarətdir.

BƏB-nun Baş direktoru İnzibati Şurasının vəzifəli şəxslərilə (həmin təşkilatın üçtərəfli strukturunun bütün elementlərini, yəni hökumətləri, işəgötürənləri və əməkçiləri təmsil edən) razılaşdırmaqla gələcək hakimlərin namizədliyini təqdim edir. Bundan sonra həmin namizədlər BƏT İnzibati Şurası tərəfindən bəyənilir və BƏT Konfransına təqdim edilir, orada onların təsdiq edilməsi baş verir.

BƏT İnzibati Şurasının 24 noyabr 1993-cü il tarixində Tribunal tərəfindən bəyənilmiş Reqlamentinə uyğun olaraq həmin orqan üzv-

lərinin səslərinin əksəriyyətilə Sədri və Sədr müavinini seçir. Sədr məhkəmə iclaslarını aparır və Tribunalı müxtəlif orqanlarda təmsil edir. Əgər Sədr və ya Sədr müavinini icaslarda iştirak edə bilmirlərsə, onların funksiyalarını ən böyük yaşlı hakim icra edir.

Tribunalın iclasları Sədr tərəfindən təyin edilən üç hakim tərkibində, xüsusi hallarda isə beş hakim və ya bütün yeddi hakimlər tərkibində keçirilir. Tribunal qərarları səslərin əksəriyyətilə qəbul edilir, onlar icra üçün məcburidir, qətidir və onlardan şikayət verilə bilməz.

Əgər Tribunalın rəyinə görə, beynəlxalq təşkilatın etiraz edilən qərarının ləğv edilməsi və ya müvafiq öhdəliyin real icrası mümkün yaxud arzu edilən deyilsə, o, ərizəçiyə pul kompensasiyası verir. Bununla birlikdə qeyd etmək məqsəduyğundur ki, Tribunal cavabdeh təşkilata kompensasiya ödənilməsi şəklində alternativ təqdim etmədən müvafiq öhdəliyin real icrası haqqında az halda və yalnız aşağı təbəqədən olan (təyinatında təşkilatın rəhbərləri bilavasitə iştirak etməyən) əməkdaşlara münasibətdə qərar çıxarır.¹⁴³

BƏT İnzibati tribunalının Statutu iddiaçıya verilə biləcək pul kompensasiyasının hər hansı konkret hədlərini nəzərdə tutmur. Ona, bir qayda olaraq, mənəvi ziyan və müxtəlif xərclər daxil olur. Məsələn, 1999-2003-cü illər dövründə bir iş üzrə ödəmələrin maksimum məbləği 24313,22 ABŞ dolları təşkil etmişdir və ona peşə fəlaiyyətidən istənilən müvəqqəti gəlirlər çıxılmaqla 4,5 ay ərzində maaş və müavinətlər daxil olmuşdur.¹⁴⁴

Tribunal Məhkəmənin qaydaları ilə müəyyən edilmiş müddətlərdə növbəti sessiyalara toplaşır, bu şərtlə ki, onun siyahısında Sədrin rəyinə görə xarakteri sessiya çağırılması üçün əsas verir. Föv-

¹⁴³ Мюнх В., Вислых В., Уайнс М.Д. Отправление правосудия: Согласование статуты Административного трибунала ООН и Административного трибунала МОТ. Женева, 2004, с.3

¹⁴⁴ Мюнх В., Вислых В., Уайнс М.Д. Отправление правосудия: Согласование статуты Административного трибунала ООН и Административного трибунала МОТ. Женева, 2004, с.24

qəladə sessiya Beynəlxalq Əmək Bürosunun İnzibati Şurasının Sədri tərəfindən çağrıla bilər.

Şikayət Tribunal tərəfindən yalnız o halda qəbul edilə bilər ki, etiraz edilən qərar qətidir və maraqlı şəxs şəxsi heyət haqqında tətbiq edilə bilən müddəalara uyğun olaraq ona mümkün olan bütün digər müdafiə vasitələri tükənmişdir. Şikayətin qəbul edilə bilməsi üçün ərizəçi etiraz edilən qərar haqqında məlumat alandan sonra 90 gün ərzində vermək lazımdır və ya əgər bu qərar nəşr ediləndən sonra bir sıra vəzifəli şəxslərə toxunursa. Tribunalın Statutuna uyğun olaraq, BƏT-nin İnzibati tribunalının yurisdiksiyasını qəbul etmək hüququna malik olmaq üçün beynəlxalq təşkilat ya hökumətlərarası olmalı, yaxud aşağıdakı şərtlərə cavab verməlidir: 1) onun üzvlərinin tərkibinə, fəaliyyət dairəsinin strukturuna aidiyyətdə öz xarakterinə görə tam aydın surətdə beynəlxalq olmalıdır; 2) özünün vəzifəli şəxslərlə münasibətlərdə hər hansı dövlətdaxili hüquq normaları tətbiq etməyə borclu olmamalıdır və hüquqi prosessual hərəkətlərdən immunitet olmalıdır, bu isə mənzil-qərgahı haqqında yerləşdiyi ölkə ilə bağlanmış sazişdə təsdiq olunmalıdır; 3) beynəlxalq səviyyədə daimi funksiyalara malik olmalıdır və İnzibati Şuranın rəyinə görə, bir təşkilat kimi belə funksiyaların həyata keçirmək üçün öz qabiliyyətinə dair kifayət qədər təminatları təmin etməli, habelə Tribunalın qərarlarına riayət edilməsinə dair təminatları təmin etməlidir.

BƏT İnzibati tribunalı mövcud olduğu bütün dövr ərzində böyük miqdarda işlərə baxmışdır. Cavabdeh kimi bir çox hökumətlərarası təşkilatlar cəlb edilmişlər. Şikayətlər ən çox DST, YUNESKO, FAO, MAQATE kimi təşkilatların, Avropa Patent Təşkilatının, Avropa Nüvə Tədqiqatları Təşkilatlarının və digərlərinin fəaliyyətindən verilmişdir.

Şikayətlərə baxılması təcrübəsindən beynəlxalq təşkilatların əməkdaşlarının əmək müqavilələrinin uzadılmasından imtina edilməsi; müxtəlif sosial müavinətlərin ödənilməsindən imtina edilməsinə; digər iş yerinə keçirilməsinə; əməkdaşların təşkilatlarda iddia etdikləri müxtəlif vəzifələri tutmaq imkanından məhrum edilmələrinə;

əməkdaşlara inzibati cəzalar verilməsinə; əməkdaşların işdən azad edilməsinə və b. aid olanlar əsas yer tutur.¹⁴⁵

Tribunalın təcrübəsinin təhlili belə nəticəyə gəlməyə əsas verir ki, əməkdaşların beynəlxalq təşkilatların əleyhinə yönəldilmiş şikayətlərinin böyük əksəriyyəti ödənilməmiş qalır.

BƏT İnzibati tribunalının səlahiyyəti haqqında məsələ BMT Beynəlxalq Məhkəməsinin diqqətindən kənar qalmamışdır. Bu onun BƏT İnzibati tribunalının YUNESKO-ya qarşı şikayətlərinə dair qərarları haqqında məsələyə aid 23 oktyabr 1956-cı il tarixli konsultativ qərarında ifadə edilmişdir.

F.İvanovun fikrincə, BMT Beynəlxalq Məhkəməsi BMT ixtisaslaşdırılmış təsisatlarının təsisat aktlarının şərhilə məşğul olmasına və konsultativ qərar verməsinə dair yalnız iki hadisə məlumdur. Onlardan biri – YUNESKO-nun Baş direktorunun katibliyin onları ABŞ vətəndaşları olduqları halda əslində loyallığın yoxlanması üzrə Amerika komissiyasına gəlməkdən imtina etdiklərinə görə işdən azad etdiyi 7 əməkdaşı tərəfindən YUNESKO-ya qarşı şikayətləri üzrə BƏT İnzibati tribunalının qərarı ilə əlaqədar verilmiş 23 oktyabr 1956-cı il tarixində verilmiş konsultativ qərarıdır.¹⁴⁶

YUNESKO 25 noyabr 1955-ci il tarixində qəbul etdiyi qətnamədə Beynəlxalq Məhkəmə qarşısında sual qoymuşdur ki, YUNESKO-ya qarşı verilmiş şikayətləri dinləməyə İnzibati tribunalın səlahiyyəti varmı. Məhkəmə özünün 23 oktyabr 1956-cı il tarixli konsultativ qərarında göstərmişdir ki, Tribunal öz yurisdiksiyasını tamamilə düzgün təsdiq etmişdir və Tribunalın qərarlarının həqiqiliyinə şübhə olmamalıdır.¹⁴⁷

¹⁴⁵ <http://www.ilo.org/public/english/tribunal/lastsesn.htm>

¹⁴⁶ Иванов Ф. О юридической силе решений международных административных трибуналов // Советское государство и право, 1957, №3, с.65-68

¹⁴⁷ Краткое изложение решений, консультативных заключений и постановлений Международного Суда 1948-1991, Нью-Йорк, 1993, с.46-49

IV FƏSİL

AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASI VƏ ƏMƏYİN BEYNƏLXALQ-HÜQUQİ TƏNZİMLƏNMƏSİ

Məlum olduğu kimi, Azərbaycan Respublikasının 70 illik tarixi əhatə edən dövr ərzində bütün sahələrində olduğu kimi beynəlxalq əməkdaşlıq sahəsində də fəaliyyəti keçmiş SSRİ ilə qırılmaz əlaqəlidir. Belə ki, Azərbaycan Respublikasının BƏT ilə qarşılıqlı münasibətlərinin tarixi keçmiş SSRİ ilə bağlıdır. SSRİ ilk dəfə BƏT-nin 1934-cü ildən 1940-cı ilə qədər üzvü olmuşdur. SSRİ Millətlər Cəmiyyətinin üzvü olduğuna görə BƏT-nin avtomatik olaraq üzv olmuşdur. V.Q.Şkunayev yazdığı kimi, “Sovet İttifaqı BƏT-na deyil, məhz Millətlər Cəmiyyətinə daxil olmuşdur. Millətlər Cəmiyyətinə daxil olarkən Sovet İttifaqının BƏT-nin fəaliyyətinə münasibəti haqqında heç bir rəsmi bəyannat verilməmişdir.¹⁴⁸ 1939-cu ildə Millətlər Cəmiyyətinin üzvü olan Qərbi Avropa dövlətlərinin rəhbərlərinin açıq antisovet siyasətinin nəticəsində SSRİ-nin Millətlər Cəmiyyətinədən çıxarılması haqqında qərar qəbul edilmişdir. Bunun nəticəsində SSRİ Millətlər Cəmiyyətinin bütün təşkilatlarına, o cümlədən BƏT-a üzvlükdən azad olunmuşdur.

SSRİ-nin 1954-cü ildə BƏT təkrar daxil olması ilə əməkdaşlığın yeni mərhələsi başlanmışdır. BƏT Nizamnaməsinin 1-ci maddəsinə uyğun olaraq SSRİ Hökuməti BƏT-na rəsmi məktub göndərmiş və orada məlumat verilmişdir ki, Sovet İttifaqı BƏT-nin Nizamnaməsi üzrə öhdəlikləri üzərinə götürür. Belə ki, BƏT-nin Nizamnaməsinin 1-ci maddəsinin 3-cü bəndində nəzərdə tutulmuşdur ki, BMT üzv dövlətlərinin BƏT-na daxil olması üçün BƏT-nin Nizamnaməsindən irəli gələn öhdəlikləri rəsmi surətdə qəbul etməsi haqqında BƏB-nun Baş direktoruna məlumat verməsi kifayətdir. Həmin dövrlər ərzində keçmiş SSRİ tərəfindən BƏT-nin bir sıra Konvensiyaları ratifikasiya edilmişdir.

¹⁴⁸ Шкунаев В.Г. МОТ вчера и сегодня, М., 1968, с.129

1959-cu ildə Moskvada BƏT-nın Moskva şöbəsi yaradılmış və sonradan o, BƏT-nın Moskva bürosuna çevrilmişdir. 1997-ci ildə BƏT və RF Hökuməti arasında Moskva bürosunun Şərqi Avropa və Mərkəzi Asiya ölkələri üçün BƏT-nın Subregional bürosuna çevrilməsi haqqında saziş imzalanmışdır. Büro MDB-nin 10 ölkəsini: Azərbaycanı, Ermənistanı, Belorusu, Gürcüstanı, Qazaxıstanı, Qırğızıstanı, Rusiyanı, Tacikistanı, Türkmənistanı və Özbəkistanı əhatə edir. Onun işi ölkələr arasında əməkdaşlıq proqramları əsasında təşkil edilmişdir. Orada BƏT-nın MDB dövlətlərindən olan üzvləri texniki əməkdaşlıq layihələrinin birlikdə yerinə yetirilməsi vasitəsilə həll etməli olduqları prioritetləri müəyyən edirlər.

Müstəqil Azərbaycan Respublikası hüquqi, demokratik, sivil dövlət quruculuğu istiqamətində bir sıra beynəlxalq təşkilatların qəbul etdiyi konvensiyalara qoşulmuşdur. Dünya miqyasında sosial tərəqqiyə nail olunması məqsədilə 1919-cu ildə təsis edilmiş BƏT-nın Nizamnaməsində “umumi və uzun surən sulh, yalnız sosial ədalətə əsaslandığı halda təmin edilə bilər” tezisini təqdir etmişdir. BƏT-nın Nizamnaməsinin bir hissəsi olan 1944-cü il Filadelfiya Bəyannaməsi BƏT-nın, xüsusilə – “Əmək istismar obyektinə deyil; ifadə etmək və birləşmək azadlığı sabit tərəqqi üçün zəruridir; hər hansı bir yerdə yoxsulluğun olması umumi cəclənmə üçün təhlükə yaradır” kimi hamı tərəfindən tanınmış prinsiplərə əsaslandığını bir daha təstiq etmişdir.

Azərbaycan BƏT-na 1992-ci il mayın 19-da qoşulmuş, keçmiş SSRİ tərəfindən əvvəllər qəbul edilmiş bütün Beynəlxalq Əmək Təşkilatı konvensiyalarını ratifikasiya etmiş və bundan əlavə Beynəlxalq Əmək Təşkilatının bir sıra mühüm konvensiyalarına qoşulmuşdur ki, bu da keçmiş SSRİ-nin varis dövlətləri arasında onun Beynəlxalq Əmək Standartlarına daha çox meyl göstərən ölkələrdən biri olduğunu təsdiq edən əsas amillərdən biridir.

Azərbaycan Respublikası ilə BƏT-nın əməkdaşlığı konvensiyaların və tövsiyələrin layihələri üzərində işdən, konvensiyaların qəbul edilməsindən və təsdiq edilməsindən və s. ibarətdir. Azərbaycan Respublikası BƏT-da üzvlüyünün bütün tarixi ərzində onun 65 konven-

siyanı, o cümlədən, BƏT-nin məcburi əməyin ləğv edilməsinə, birliklər (assosiasiyalar) azadlığına və birləşmə hüquqlarının müdafiəsinə, təşkilatlanma və kollektiv danışıqlar aparılması hüququna, bərabər əmək haqqı alınmasına, əmək və məşğulluq sahəsində ayrı-seçkiliyin qadağan edilməsinə, işə qəbul edilmək üçün minimum yaş həddinə, uşaq əməyinin ən pis formalarına dair əsas konvensiyaları təsdiq edilmişdir.

“Beynəlxalq Əmək Təşkilatının əvvəllər SSRİ tərəfindən qəbul olunmuş konvensiyalarının qüvvəsinin Azərbaycan Respublikası ərazisinə şamil edilməsi barədə” Azərbaycan Respublikası Milli Məclisinin 3 iyul 1993-cü il tarixli 637 nömrəli Qərarı olmuşdur.¹⁴⁹

Azərbaycan Respublikasının Beynəlxalq Əmək Təşkilatına daxil olması və onun Nizamnaməsindən irəli gələn tələbləri yerinə yetirməyin zəruriliyi ilə əlaqədar olaraq, əmək və əhalinin sosial müdafiəsi sahəsində milli qanunvericiliyi təkmilləşdirmək məqsədilə Azərbaycan Respublikasının Milli Məclisi qərara almışdır ki, Beynəlxalq Əmək Təşkilatının əvvəllər SSRİ tərəfindən qəbul olunmuş aşağıdakı konvensiyalarının qüvvəsi Azərbaycan Respublikası ərazisinə şamil edilsin:

1. “Uşaqların kənd təsərrüfatında işləməsinə icazə verilməsi üçün minimum yaş həddi haqqında” 10 nömrəli Konvensiya;

2. “Kənd təsərrüfatında zəhmətkeşlərin təşkilat yaratmaq və birləşmək hüququ haqqında” 11 nömrəli Konvensiya;

3. “Sənaye müəssisələrində həftəlik istirahət haqqında” 14 nömrəli Konvensiya;

4. “Yeniyetmələrin donanmada kömür yükləyən və ya ocaqçı kimi işləməsinə icazə verilməsi üçün minimum yaş həddi haqqında” 15 nömrəli Konvensiya;

¹⁴⁹ “Beynəlxalq Əmək Təşkilatının əvvəllər SSRİ tərəfindən qəbul olunmuş konvensiyalarının qüvvəsinin Azərbaycan Respublikası ərazisinə şamil edilməsi barədə” Azərbaycan Respublikası Milli Məclisinin 3 iyul 1993-cü il tarixli 637 nömrəli Qərarı / Azərbaycan Respublikası Ali Sovetinin Məlumatı, 1993, №13, maddə 384

5. "Gəmilərdə çalışan uşaqların və yeniyetmələrin məcburi tibbi müayinəsi haqqında" 16 nömrəli Konvensiya;

6. "Dənizçilərin vətənə qaytarılması haqqında" 23 nömrəli Konvensiya;

7. "Gəmilərdə daşınan ağır-yüklərin çəkisinin göstərilməsi haqqında" 27 nömrəli Konvensiya;

8. "Məcburi və ya icbari əmək haqqında" 29 nömrəli Konvensiya;

9. "Gəmidə yükvurma və yükboşaltma ilə məşğul olan zəhmətkeşlərin bədbəxt hadisələrdən müdafiəsi haqqında" 32 nömrəli Konvensiya (1932-ci ildə yenidən baxılmışdır);

10. "Hər hansı şaxtadakı qaldırıcı işlərdə qadın əməyinin tətbiqi haqqında" 45 nömrəli Konvensiya;

11. "İş vaxtının azaldılıb həftədə 40 saata endirilməsi haqqında" 47 nömrəli Konvensiya;

12. "İllik ödənişli məzuniyyətlər haqqında" 52 nömrəli Konvensiya;

13. "Uşaqların dənizdə işləməsinə icazə verilməsi üçün minimum yaş həddi haqqında" 58 nömrəli Konvensiya (1936-cı ildə yenidən baxılmışdır);

14. "Uşaqların sənayedə işə götürülməsi üçün minimum yaş həddi haqqında" 59 nömrəli Konvensiya (1937-ci ildə yenidən baxılmışdır);

15. "Uşaqların qeyri-sənaye işlərinə götürülməsi üçün yaş həddi haqqında" 60 nömrəli Konvensiya (1937-ci ildə yenidən baxılmışdır);

16. "Gəmi aşpazlarına ixtisas şəhadətnamələri verilməsi haqqında" 69 nömrəli Konvensiya;

17. "Dənizçilərin tibbi müayinəsi haqqında" 73 nömrəli Konvensiya;

18. "Uşaqların və yeniyetmələrin sənayedə çalışmağa yararlığını aydınlaşdırmaq məqsədilə tibbi müayinəsi haqqında" 77 nömrəli Konvensiya;

19. "Uşaqların və yeniyetmələrin qeyri-sənaye işlərində çalışmağa yararlığını aydınlaşdırmaq məqsədilə tibbi müayinəsi haqqında" 78 nömrəli Konvensiya;

20. "Qeyri-sənaye işlərində uşaqların və yeniyetmələrin gecə əməyinin məhdudlaşdırılması haqqında" 79 nömrəli Konvensiya;

21. "Assosiasiya azadlığı və təşkilat yaratmaq hüququnun müdafiəsi haqqında" 87 nömrəli Konvensiya;

22. "Sənayedə yeniyetmələrin gecə əməyi haqqında" 90 nömrəli Konvensiya (1948-ci ildə yenidən baxılmışdır);

23. "Gəmilərdə heyət üçün otaqlar haqqında" 92 nömrəli Konvensiya (1949-cu ildə yenidən baxılmışdır);

24. "Əmək haqqının mühafizəsi haqqında" 95 nömrəli Konvensiya;

25. "Təşkilat yaratmaq və kollektiv danışıqlar aparmaq hüququ prinsiplərinin tətbiqi haqqında" 98 nömrəli Konvensiya;

26. "Bərabər əməyə görə kişilərə və qadınlara bərabər haqq verilməsi haqqında" 100 nömrəli Konvensiya;

27. "Anahığın mühafizəsi haqqında" 103 nömrəli Konvensiya (1952-ci il-də yenidən baxılmışdır);

28. "Ticarətdə və idarələrdə həftəlik istirahət haqqında" 106 nömrəli Konvensiya;

29. "Dənizçilərin şəxsiyyətini təsdiq edən milli vəsiqələr haqqında" 108 nömrəli Konvensiya;

30. "Əmək və məşğulluq sahəsində ayrı-seçkilik haqqında" 111 nömrəli Konvensiya;

31. "Balıqçıların iş götürülməsi üçün minimum yaş həddi haqqında" 112 nömrəli Konvensiya;

32. "Balıqçıların tibbi müayinəsi haqqında" 113 nömrəli Konvensiya;

33. "Zəhmətkeşlərin ionlaşdırıcı radiasiyadan müdafiəsi haqqında" 115 nömrəli Konvensiya;

34. "Beynəlxalq Əmək Bürosunun İnzibati Şurası tərəfindən konvensiyaların tətbiqinə dair məruzələrin hazırlanması barədə müdələrin vahid şəkli salınması məqsədilə Beynəlxalq Əmək Təşkilatı

Baş Konfransının ilk otuz iki sessiyasında qəbul etdiyi konvensiyalarda qismən dəyişiklik edilməsi haqqında” 116 nömrəli Konvensiya;

35. “Maşınların qoruyucu qurğularla təchiz edilməsi haqqında” 119 nömrəli Konvensiya;

36. “Ticarətdə və idarələrdə gigiyena haqqında” 120 nömrəli Konvensiya;

37. “Məşğulluq sahəsində siyasət haqqında” 122 nömrəli Konvensiya;

38. “Şaxtalarda və mədənlərdə yeraltı işlərdə çalışmağa icazə verilməsi üçün minimum yaş həddi haqqında” 123 nömrəli Konvensiya;

39. “Gənclərin şaxtalarda və mədənlərdə yeraltı işlərdə çalışmağa yararlığını müəyyənləşdirmək məqsədilə tibbi müayinəsi haqqında” 124 nömrəli Konvensiya;

40. “Balıqçılıq gəmilərində heyət üçün otaqlar haqqında” 126 nömrəli Konvensiya;

41. “Gəmilərdə heyət üçün otaqlar haqqında” 133 nömrəli Konvensiya (əlavə müddəalar);

42. “Dənizçilər arasında istehsalatda bədbəxt hadisələrin qarşısının alınması haqqında” 134 nömrəli Konvensiya;

43. “İşə qəbul olunmaq üçün minimum yaş həddi haqqında” 138 nömrəli Konvensiya;

44. “İnsan ehtiyatlarının inkişafı sahəsində peşə yönümü və peşə hazırlığı haqqında” 142 nömrəli Konvensiya;

45. “İş yerlərində havanın çirklənməsi, səs-küy və vibrasiya ilə bağlı peşə riskindən zəhmətkeşlərin müdafiəsi haqqında” 148 nömrəli Konvensiya;

46. “Tibb bacıları heyətinin məşğulluğu, əmək və həyat şəraiti haqqında” 149 nömrəli Konvensiya;

47. “Əlillərin peşə bərpası və məşğulluğu haqqında” 159 nömrəli Konvensiya;

48. “Əməyin statistikasına haqqında” 160 nömrəli Konvensiya.

Həmin Qərarla Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyinə Azərbaycan Respublikasını Beynəlxalq Əmək Təşkilatında təmsil

etmək və bu təşkilatın Nizamnaməsindən irəli gələn vəzifələri həyata keçirmək hüququ verilmişdir. Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyinə tapşırılmışdır ki, Beynəlxalq Əmək Təşkilatının respublika üçün ümdə əhəmiyyətli konvensiyalarına qoşulmaq məsələsini Azərbaycan Respublikası Milli Məclisinin müzakirəsinə versin, müvafiq təşkilatlarla birlikdə milli qanunvericiliyin beynəlxalq sənədlərə uyğunlaşdırılması işini əlaqələndirsin və konvensiyaların həyata keçirilməsi ilə bağlı bütün əməli məsələləri həll etsin.

Azərbaycan Respublikası beynəlxalq hüquq normalarının milli qanunvericilik sistemində təsbit olunmasının inkorporasiya üsulundan istifadə edərək müvafiq normativ-hüquqi aktlar qəbul etmişdir. Azərbaycan Respublikasının iştirakcısı olduğu BƏT-nin konvensiyalarının milli qanunvericiliyə inkorporasiya olunmasının bariz nümunəsi kimi 1 fevral 1999-cu ildən qəbul edilmiş və həmin ilin 1 iyulundan qüvvəyə minmiş Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsini, 2 iyul 2001-ci il tarixdə qəbul edilmiş Məşğulluq haqqında Azərbaycan Respublikası Qanunu və digər normativ-hüquqi aktları misal göstərmək olar.

Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 1-ci maddəsi ilə Azərbaycan Respublikasının əmək qanunvericiliyi sistemində daxil olan normativ-hüquqi aktlar müəyyən edilmişdir. Həmin maddəyə əsasən, Azərbaycan Respublikasının əmək qanunvericiliyi sistemi: Əmək Məcəlləsindən, Azərbaycan Respublikasının müvafiq qanunlarından, müvafiq icra hakimiyyəti orqanlarının səlahiyyəti cərcivəsində qəbul etdiyi normativ-hüquqi aktlardan, əmək, sosial-iqtisadi məsələlərlə əlaqədar Azərbaycan Respublikasının bağladığı və ya tərəfdar çıxdığı beynəlxalq müqavilələrdən ibarətdir. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsində və Məşğulluq haqqında Azərbaycan Respublikası Qanununda təsbit olunmuş maddələr BƏT-nin “Odənişli təhsil məzuniyyəti haqqında”¹⁵⁰; “Dövlət xidmətində məşğulluğun təşkili hüququnun müdafiəsi və məşğulluq şərtlərinin müəyyənləşdirilməsi usulu haqqında”¹⁵¹; “Məşğulluq xidmətinin təşkili

¹⁵⁰ 140 nömrəli Konvensiya

¹⁵¹ 151 nömrəli Konvensiya

haqqında”¹⁵²; “Sənaye müəssisələrində həftəlik istirahət haqqında”¹⁵³; “Məcburi və ya icbari əmək haqqında”¹⁵⁴; “Qırxaatlıq iş həftəsi haqqında”¹⁵⁵; “İllik odənişli məzuniyyətlər haqqında”¹⁵⁶; “Əmək haqqının mudafiəsi haqqında”¹⁵⁷; “Təşkilat yaratmaq və kollektiv danışıqlar aparmaq hüququ prinsiplərinin tətbiqi haqqında”¹⁵⁸; “Bərabər əməyə görə kişilərə və qadınlara bərabər haqq verilməsi haqqında”¹⁵⁹; “Analığın muhafizəsi haqqında”¹⁶⁰; “Əmək və məşğulluq sahəsində ayrı-seçkilik haqqında”¹⁶¹; “Məşğulluq sahəsində siyasət haqqında”¹⁶²; “Beynəlxalq əmək normalarının tətbiqinə kömək göstərilməsi ucun üctərəfli məsləhətləşmələr haqqında”¹⁶³; “1970-ci ildə yenidən baxılmış ödənişli məzuniyyətlər haqqında”¹⁶⁴ Konvensiyalarında nəzərdə tutulmuş norma və standartlara uyğun tərtib olunmuşdur.

Azərbaycanın Respublikası BƏT-nin qəbul etdiyi Konvensiyaların ratifikasiya göstəricisinə görə digər ölkələrə nisbətən ön sıralarda yer tutur.

Yuxarıda qeyd etdiyimiz kimi, Azərbaycan Respublikası Avropa Şurasının bir sıra muhum sənədlərinə qoşulmuş, bəzilərinə isə qoşulmağı öhdəlik kimi qəbul etmişdir. Bunların sırasında 1961-ci il tarixli Avropa Sosial Xartiyası muhum yer tutur. Avropa Sosial Xartiyası sosial hüquqların təminatı sahəsində muhum beynəlxalq muqavilə olmaqla özündə bir sıra sosial və iqtisadi hüquqları təsbit edir. 1996-cı ildə yenidən baxılmış Avropa Sosial Xartiyası qəbul olundu və ilk

¹⁵² 88 nömrəli Konvensiya

¹⁵³ 14 nömrəli Konvensiya

¹⁵⁴ 29 nömrəli Konvensiya

¹⁵⁵ 47 nömrəli Konvensiya

¹⁵⁶ 52 nömrəli Konvensiya

¹⁵⁷ 95 nömrəli Konvensiya

¹⁵⁸ 154 nömrəli Konvensiya

¹⁵⁹ 100 nömrəli Konvensiya

¹⁶⁰ 103 nömrəli Konvensiya

¹⁶¹ 111 nömrəli Konvensiya

¹⁶² 122 nömrəli Konvensiya

¹⁶³ 144 nömrəli Konvensiya

¹⁶⁴ 132 nömrəli Konvensiya

Xartiyanın məzmununu onun qəbul edilməsindən sonra baş verən əsaslı dəyişikliklərə uyğunlaşdırdı. Tədrisən 1961-ci il Xartiyasını əvəzləyən yenidən baxılmış Avropa Sosial Xartiyası bir sıra yeni sosial hüquqları müəyyən etmişdir. Azərbaycan Respublikası 18 oktyabr 2001-ci il tarixdə yenidən baxılmış Avropa Sosial Xartiyasını imzalamışdır və üzərinə uc il ərzində, yəni 2004-cü ilədək ratifikasiya etmək öhdəliyini götürmüşdür.

Azərbaycan Respublikasının Prezidentinin 7 aprel 2003-cü il tarixli 1193 nömrəli Sərəncamı ilə Azərbaycan Respublikasında Avropa Sosial Xartiyasının ratifikasiya edilməsinə hazırlıq işlərinin aparılması ilə əlaqədar “Avropa Sosial Xartiyasında nəzərdə tutulmuş normaların tətbiqi üzrə Dövlət Proqramı” təsdiq edilmişdir.¹⁶⁵

1996-cı il 3 may tarixli Dəyişdirilmiş Avropa Sosial Xartiyası müvafiq bəyanatlarla Azərbaycan Respublikasının 6 yanvar 2004-cü il tarixli 575-IIQ nömrəli Qanunu ilə təsdiq edilmişdir.¹⁶⁶

Azərbaycan Respublikasının Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi (bundan sonra AR ƏƏSM Nazirliyi) beynəlxalq təcrübənin¹⁶⁷ öyrənilməsi və tətbiqinə böyük əhəmiyyət verərək öz fəaliyyət istiqamətlərini müəyyən etmiş, xarici ölkələrin müvafiq dövlət qurumları ilə, həmçinin nüfuzlu beynəlxalq təşkilatlarla əmək və əhalinin sosial müdafiəsi sahəsində əməkdaşlığı uğurla həyata keçirir və ikitərəfli əlaqələrin əhatə dairəsinin genişlənməsi işində təqdirə layiq dərəcədə fərqlənir. AR ƏƏSM Nazirliyinin fəaliyyəti nəticəsində, dünyanın 20-dən artıq ölkəsinin, o cümlədən Almaniya, Avstriya, Niderland, İsveç və digər ölkələrin aidiyyəti qurumları ilə ikitərəfli əla-

¹⁶⁵ Avropa Sosial Xartiyasında nəzərdə tutulmuş normaların tətbiqi üzrə Dövlət Proqramının təsdiq edilməsi barədə Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 7 aprel 2003-cü il tarixli 1193 nömrəli Sərəncamı / Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2003, №04, maddə 184

¹⁶⁶ “Avropa Sosial Xartiyasının təsdiq edilməsi barədə” Azərbaycan Respublikasının 6 yanvar 2004-cü il tarixli 575-IIQ nömrəli Qanunu / Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2004, №01, maddə 14

¹⁶⁷ Məlumat Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyinin aşağıdakı rəsmi interten səhifəsindən götürülmüşdür:

http://www.mlsp.gov.az/?id=18&sub_id=47&lang=1

qələr yaradılmış və inkişaf etdirilmişdir. İndiyədək AR ƏƏSM Nazirliyinin səlahiyyət dairəsi çərçivəsində xarici ölkələrin aidiyyəti dövlət qurumları ilə və beynəlxalq təşkilatlarla 30-dan artıq Hökumətlərarası və Nazirliklərarası Saziş, Protokol, Memorandum və Proqram imzalanmış və müntəzəm olaraq görüşlər keçirilmişdir.¹⁶⁸ Bu əlaqələr mütərəqqi xarici təcrübənin öyrənilməsi və tətbiqinə, həmçinin xarici tərəfdaşların Azərbaycanın əmək və əhalinin sosial müdafiəsi sistemi və ölkəmizin özünəməxsusluğu ilə tanış olmasına geniş imkan yaratmışdır.

Əmək, məşğulluq, əməyin mühafizəsi, təhlükəsizliyi və əhalinin sosial müdafiəsi sahələrinə aid mövzulara dair xarici ölkələrdə keçirilən iclas, seminar, təlim, konfrans və digər tədbirlərdə Nazirliyin nümayəndələri iştirak edirlər.

Azərbaycan Respublikası 1992-ci ilin 19 mayından Beynəlxalq Əmək Təşkilatının tam hüquqlu üzvüdür. Ötən dövr ərzində Respublikamızla BƏT arasında əmək, əmək münasibətləri, məşğulluq, əməyin təhlükəsizliyi və mühafizəsi, qanunvericiliyin təkmilləşdirilməsi sahəsində əməkdaşlığın daim genişlənməsi amili ilə müşahidə olunan fəal əlaqələr yaradılmışdır.

Azərbaycan Respublikası ilə Beynəlxalq Əmək Təşkilatı arasında 2001-2002-ci illərdə əməkdaşlıq haqqında Proqramı Azərbaycan Respublikası Hökuməti adından imzalamaq səlahiyyəti Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 25 may 2001-ci il tarixli 732 nömrəli Sərəncamı ilə Azərbaycan Respublikasının əmək və əhalinin sosial müdafiəsi naziri Əli Teymur oğlu Nağıyevə verilmişdir.¹⁶⁹

BMT-nin Baş Katibi Koffi Annanın Minilliyin Assambleyasında müraciətinə cavab olaraq, dünya miqyasında gənclərin məşğulluğu üzrə şəbəkə yaradılmış və on üzv ölkə gənclərin məşğulluğu üzrə li-

¹⁶⁸ http://www.mlspp.gov.az/?id=18&sub_id=47&lang=1

¹⁶⁹ Azərbaycan Respublikası ilə Beynəlxalq Əmək Təşkilatı arasında 2001-2002-ci illərdə əməkdaşlıq haqqında Proqramı imzalamaq səlahiyyətinin verilməsi haqqında Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 25 may 2001-ci il tarixli 732 nömrəli Sərəncamı / Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2001, №05, maddə 334

der müəyyən olunmuşdur ki, onlardan biri də Azərbaycan Respublikası olmuşdur.

Azərbaycan hökumətinin BƏT ilə səmərəli əməkdaşlığının nəticəsi olaraq 2002-ci ildən etibarən Rusiya, Qazaxıstan, Belarus və Ukraynadan sonra Azərbaycanda da BƏT-nin nümayəndəliyi açılmışdır. Ötən müddətdə Azərbaycan BƏT-nin 65 Konvensiyasına qoşulmuş və nəticə etibarlı ilə Respublikada ən mütərəqqi beynəlxalq standartlara cavab verən milli əmək qanunvericiliyi qəbul edilmiş və bu qanunvericilik beynəlxalq standartlara uyğun olaraq daim təkmilləşdirilir. BƏT-nin Konvensiyalarının Azərbaycan Respublikasında səmərəli tətbiqinə dair hazırlanan Hökumət hesabatları müntəzəm olaraq BƏT-nin Cenevrə şəhərində yerləşən mənzil-qərargahına təqdim olunur.

AR ƏƏSM Nazirliyi Beynəlxalq Əmək Təşkilatı (BƏT), BMT-nin İnkişaf Proqramı (BMT İP), Dünya Bankı (DB), Beynəlxalq Miqrasiya Təşkilatı (BMqT), BMT-nin Əhali Fondu (BMT ƏF), BMT-nin Uşaq Fondu (YUNİSEF), Avropada Təhlükəsizlik və Əməkdaşlıq Təşkilatı (ATƏT), BMT-nin Qaçqınlar üzrə Ali Komissarlığı (BMT QAK), BMT-nin İnsan Hüquqları üzrə Ali Komissarlığı (BMT İHAK), Avropa İttifaqının TACİS Proqramı, EuropeAid və BQXK ilə əməkdaşlıq şəraitində fəaliyyət göstərir. Bu əməkdaşlıq əmək, məşğulluq, əmək miqrasiyası, sosial müdafiə, əlillərin reabilitasiyası və s. sahələrdə birgə layihələrin həyata keçirilməsinə, ölkəmizdə həmin sahələrin inkişafına öz töhfəsini verir.

Azərbaycan Respublikası insan hüquqları sahəsində mühüm beynəlxalq müqavilələrə və Konvensiyalara qoşulmuşdur. Belə ki, Azərbaycan 1998-ci ildə Birləşmiş Millətlər Təşkilatının “Bütün əməkçi miqrantların və onların ailə üzvlərinin hüquqlarının qorunması haqqında” Konvensiyasını, 2008-ci ildə BMT-nin “Əlilliyi olan şəxslərin hüquqlarına dair” Konvensiyasını, eləcə də müxtəlif dövrlərdə Beynəlxalq Əmək Təşkilatının əmək və məşğulluq sahəsində əsas insan hüquqlarını əhatə edən 8 təməledici və 4 prioritet Konvensiyasını (ümumilikdə 65 Konvensiyasını) ratifikasiya etmişdir.

Müasir Azərbaycanın yeni inkişaf mərhələsi sosial-iqtisadi hüquqların müdafiəsi sahəsində aparılan ardıcıl və məqsədyönlü islahatların qabaqcıl beynəlxalq təcrübə əsasında Avropa standartlarına uyğun şəkildə davam etdirilməsini şərtləndirir.

Azərbaycan Respublikası 25 yanvar 2001-ci ildə Avropa Şurasına üzv qəbul olunmuşdur. AR ƏƏSM Nazirliyinin məsul əməkdaşları Avropa Şurasının müxtəlif Komitələrinin, o cümlədən Sosial Birlik Komitəsinin, Miqrasiya Komitəsinin, Sosial Təminat üzrə Ekspertlər Komitəsinin, Avropa Sosial Xartiyası üzrə Hökumət Komitəsinin iclaslarında fəal iştirak edir, Nazirliyin səlahiyyət dairəsinə aid olan məsələlər üzrə çıxışlar edir və fikir mübadiləsi aparırlar.

Azərbaycan Respublikasının 6 yanvar 2004-cü il tarixli Qanununa əsasən, Avropa Şurası çərçivəsində qəbul edilmiş Yenidən baxılmış Avropa Sosial Xartiyası dövlətimiz tərəfindən ratifikasiya edilmişdir. Digər iştirakçı dövlətlər kimi, Azərbaycan Respublikası tərəfindən də sənədin müddəalarından irəli gələn öhdəliklərin yerinə yetirilməsi ilə bağlı həyata keçirilən tədbirlər barədə Avropa Şurasına ildə bir dəfə məruzə təqdim olunur. Qeyd olunan məruzə aidiyyəti dövlət qurumları, sosial tərəfdaşlarla razılaşdırıldıqdan sonra Xarici İşlər Nazirliyi vasitəsi ilə Avropa Şurasına təqdim olunur.

Avropa Şurasının MİSCEO layihəsi (Avropa Şurasının Sosial Müdafiə üzrə Birgə İnformasiya Sistemi) çərçivəsində quruma üzv olan ölkələrdə sosial müdafiə sahəsində görülən işlər barədə təqdim olunan məlumatlar əsasında illik informasiya toplusu hazırlanır. Layihə ilə əlaqədar hər bir ölkədə təyin edilmiş məsul şəxs sosial sahə ilə bağlı məlumatları yeniləşdirərək Avropa Şurasına təqdim etməlidir. Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyinin Beynəlxalq əlaqələr şöbəsində mövzu ilə əlaqədar məlumat bazası toplanılır, bu məlumat Avropa Şurasına müntəzəm olaraq göndərilir və müvafiq iclaslarda Nazirliyin nümayəndəsinin iştirakı təmin olunur.

Avropa Şurasının “Əlilliyi olan insanların hüquqlarının və cəmiyyətdə tam iştirakının dəstəklənməsi: 2006-2015-ci illər ərzində əlilliyi olan şəxslərin həyat səviyyəsinin yaxşılaşdırılması üzrə Avropa Şurasının Tədbirlər Planı”nın yerinə yetirilməsi istiqamətində bu

təşkilatla əməkdaşlıq həyata keçirilir. Bu çərçivədə Nazirliklə qeyd olunan qurumun müvafiq Komitəsi ilə işgüzar əlaqələr qurulmuş və komitənin nəzdində Uşaqların hüquqları və sosial xidmət üzrə Xüsusi Məşvərət Qrupunun və Əlilliyi olan qadın və qızların hüquqlarının müdafiəsi və təşviqi üzrə Qiymətləndirmə Komitəsinin üzvlüyünə nazirliyin məsul əməkdaşının seçilməsi və fəal şəkildə təmsil olunmasına nail olunmuşdur.

BMT-nin “Əlilliyi olan şəxslərin hüquqlarına dair Konvensiya”sının tətbiqi ilə əlaqədar respublika hökuməti daxilində fəaliyyəti əlaqələndirmək məqsədi ilə Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyinin nəzdində yaradılmış İşçi qrupunda aidiyyəti dövlət qurumlarının və qeyri-hökumət təşkilatlarının nümayəndələri iştirak edirlər. İşçi qrupunun əsas vəzifəsi Konvensiyadan irəli gələn vəzifələrin icrasını təmin etmək məqsədi ilə Şuranın üzvlərinin təmsil etdikləri qurumların fəaliyyət planları və inkişaf strategiyalarında əlillərin hüquqlarının müdafiəsi üzrə müddəaların müvafiq şəkildə əks etdirilməsini və həyata keçirilməsini təmin etməkdən ibarətdir.

BMT-nin “Əlilliyi olan şəxslərin hüquqlarına dair Konvensiya”sına uyğun olaraq Azərbaycan Respublikasının qəbul etdiyi öhdəliklərin yerinə yetirilməsi ilə bağlı görülmüş tədbirlər barədə ilk hesabatı aidiyyəti dövlət qurumlarından daxil olmuş məlumatlar əsasında hazırlanmış və QHT-lərin iştirakı ilə hesabatla bağlı müvafiq müzakirələr aparılmışdır. İşçi qrup tərəfindən Azərbaycan Respublikasının Prezidentinə 2010-cu ilin sonunda təqdim edilmiş hesabat Azərbaycan Respublikası Xarici İşlər Nazirliyi vasitəsilə 2011-ci ilin yanvar ayının sonunda BMT-nin Əlillərin hüquqları üzrə Komitəsinə təqdim olunmuşdur.

Almaniya Federativ Respublikasının ölkəmizdəki səfirliyi ilə aparılan uğurlu əməkdaşlıq çərçivəsində 2008-ci ildən etibarən Saray qəsəbəsindəki ağıldankəm uşaqlar üçün 7 saylı internat evinin əməkdaşları üçün iki alman professoru (uşaq nevropatoloqu və uşaq terapevti) tərəfindən təlimlər keçirilmiş, 40 nəfər uşağın tibbi müayinəsi aparılmış, internat evinin strukturunun təkmilləşdirilməsi və müvafiq təlimatların hazırlanması ilə bağlı işlər görülmüşdür. Xəstə uşaqların

reabilitasiyası və bacarıqlarının artırılması üzrə təlim keçmiş 3 nəfər tərbiyəçiyə sertifikatlar təqdim edilmişdir. Bununla yanaşı, Saray qəsəbəsində yerləşən 7 saylı İnternat evinin fəaliyyətinin təşkilinə dair tövsiyələr hazırlanmışdır.

Almaniya Federativ Respublikasının Əmək və Sosial İşlər üzrə Federal Nazirliyi ilə yaranan işgüzar əməkdaşlıq əlaqələri çərçivəsində Almaniyanın ən iri xeyriyyə fondlarından biri olan Ştefanus Fondunun dəstəyi ilə sosial iş və sosial xidmətlər, xüsusən əlilliyi olan insanlara sosial xidmət göstərilməsi sahəsində Almaniya təcrübəsini öyrənmək və mütərəqqi praktikaya sahib olmaq məqsədilə 2008-ci ilin fevral-mart aylarında nazirliyin 6 nəfər əməkdaşı bir aylıq təlim kurslarında fəal iştirak etmiş və kursun diplomlarına layiq görülmüşlər.

Azərbaycan Respublikasının 2011-ci ildə Əmək Müfəttişliklərinin Regional Alyansına (ƏMRA) sədrliyi ilə əlaqədar olaraq 2010-cu ilin noyabr ayının 18-19-da Bakı şəhərində Əmək Müfəttişliklərinin Regional Alyansının üçüncü konfransı keçirilmişdir. Konfrans Azərbaycan Respublikasının Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi (ƏƏSMN), Əmək Müfəttişlikləri Beynəlxalq Assosiasiyası (ƏMBA), Beynəlxalq Əmək Təşkilatı (BƏT) və Dünya Bankının dəstəyi ilə Fransa və Almaniya şirkətlərinin konsorsiumunu təmsil edən AETS şirkəti tərəfindən icra olunan Azərbaycanda Dövlət Əmək Müfəttişliyinin Potensialının Gücləndirilməsi Layihəsi ilə birgə təşkil olunmuşdur. İki gün davam edən konfransda təhlükəsiz və sağlam iş şəraitinin yaradılması, işçilərin əmək hüquqlarının qorunması, qanunvericilik və beynəlxalq standartların vahid qaydada icrası və sosial tərəfdaşların fəallığının artırılması məsələləri müzakirə olunmuşdur.

Dövlət Əmək Müfəttişliyi Xidmətinin Əməyin Təhlükəsizliyi və Sağlamlığı sistemi mövzusunda təşkil olunan ilk böyük miqyaslı tədbirində dünyanın 20-yə yaxın ölkəsindən, o cümlədən Avstraliya, Bolqarıstan, Bosniya-Herseqovina, Serbiya, Monteneqro, Kanada, Litva, Latviya, Niderland, Norveç, Rusiya, Moldova, Slovakiya, Türkiyə və digər ölkələrin dövlət əmək müfəttişliklərinin yüksək vəzifəli

təmsilçiləri, beynəlxalq ekspertlər, Azərbaycan Respublikasının aidiyyəti qurum və təşkilatlarının yüksək vəzifəli nümayəndələri iştirak etmişlər. Konfransın nəticələrinə görə 2011-ci il üzrə Azərbaycanın ƏMRA-ya sədrliyi ilə bağlı Fəaliyyət Planı qəbul olunmuşdur.

26 aprel 2011-ci il tarixdə AR ƏƏSM Nazirliyində BƏT və Dünya Bankının Sosial Müdafiənin İnkişafı Layihəsinin dəstəyi ilə “Əməyin Təhlükəsizliyi və Sağlamlığının idarə edilməsi sistemi: fasiləsiz təkmilləşdirmə yolları” mövzusunda Ümumdünya Əməyin Mühafizəsi Gününə həsr olunmuş Beynəlxalq Konfrans keçirilmişdir.

Konfransda Dövlət Əmək Müfəttişliyi Xidmətinin (DƏMX) yaradılması, Azərbaycanda əməyin təftişi işinin təkmilləşdirilməsi istiqamətində Dünya Bankının layihəsinin müvafiq komponentləri üzrə Avropa İttifaqına üzv dövlətlərlə səmərəli əməkdaşlığın həyata keçirilməsi, Avropa İttifaqının maliyyələşdirdiyi DƏMX-in əməyin təhlükəsizliyi və sağlamlığı sahəsində fəaliyyətinin gücləndirilməsi məqsədi daşıyan Tviningq layihəsinin başlaması və 26 aprel - 26 may 2011-ci il tarixlərində əməyin mühafizəsi aylığının keçirilməsi ilə bağlı təqdimatlar nümayiş etdirilib.

Tədbirdə hökumət və qeyri-hökumət təşkilatlarının, sosial tərəfdaşların, beynəlxalq təşkilatların, xarici ölkə səfirliklərinin nümayəndələri, kiçik və orta biznes təmsilçiləri iştirak ediblər.

Adıçəkilən konfrans 28 aprel 2011-ci il tarixində əməyin mühafizəsi sahəsində Azərbaycanda vəziyyət, iri və kiçik şirkətlərdə əməyin mühafizəsinin idarəetmə sistemlərinin tətbiqi qaydaları, işgötürmə zamanı riayət edilməsi vacib olan hüquqi prosedurlar kimi mühüm məsələlərin müzakirəsi ilə davam etmişdir.

Avropa İttifaqı ilə genişlənən əməkdaşlıq çərçivəsində sosialyönlü islahatların dəstəklənməsi istiqamətində iki Tvinningq layihəsi hazırlanmışdır. Layihələr Avropa İttifaqı ilə Azərbaycan arasında Fəaliyyət Planının prioritetlərinə uyğundur. Birinci layihənin ümumi məqsədi – aktuar hesablamaların, məlumatların təhlili, proqnozlaşdırma, monitorinq, qiymətləndirmə, sosial büdcənin tərtib edilməsi və strateji planlaşdırma sahəsində ƏƏSM Nazirliyinin potensial im-

kanlarının artırılmasından ibarətdir. Layihənin qalibi Fransanın Səhiyyə və Sosial İşlər Nazirlikləri və ADECRI təşkilatı müəyyən olunmuşdur. Layihə çərçivəsində təlim səfərləri təşkil edilmişdir. Bu sahədə mövcud vəziyyət təhlil edilmiş və müvafiq beynəlxalq təcrübənin təqdimatı məqsədi ilə beynəlxalq ekspertlərin iştirakı ilə işçi qrupunun ilk iclası keçirilmişdir.

Dünyanın ən nüfuzlu maliyyə qurumlarından biri olan Dünya Bankı ilə 1999-cu ildən etibarən başlanmış əməkdaşlıq çərçivəsində, əvvəlcədən «Azərbaycan Respublikasında Pensiya və Sosial Yardım islahatı» layihəsinin hazırlanması və həyata keçirilməsi ilə bağlı işlər görülmüş, sonradan 2005-2010-cu illərdə “Pensiya və Sosial Təminat Layihəsi” həyata keçirilmişdir. Daha sonra Dünya Bankı ilə ƏƏSM Nazirliyi arasında mövcud olan tərəfdaşlıq və səmərəli əməkdaşlıq nəticəsində konseptual baxımdan ölkə üçün vacib olan yeni “Sosial Müdafiənin İnkişafı Layihəsi” hazırlanmış və 2009-cu ilin mart ayından onun icrasına start verilmişdir. Layihənin əsas məqsədi Azərbaycan Hökumətinə ölkədə sosial islahatların və proqramların icrasında dəstək verməkdən ibarətdir.

“Sosial Müdafiənin İnkişafı” Layihəsi çərçivəsində digər layihə komponentlərinin icrası ilə yanaşı, əlilliyin qiymətləndirilməsi meyarlarının müəyyənləşdirilməsi komponentinin icrasında Dünya Bankı ilə əməkdaşlıq həyata keçirilir. Komponentin məqsədi əlillik dərəcəsinin müəyyən olunması qaydalarına yenidən baxılması, Tibbi-Sosial Ekspertiza Komissiyalarının işinin təkmilləşdirilməsi, əlillərin tibbi-sosial reabilitasiyası işinin yaxşılaşdırılmasından ibarətdir.

TÖVSIYƏ EDİLƏN ƏDƏBİYYAT

Azərbaycan dilində:

1. Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası. Bakı: Hüquq ədəbiyyatı, B., 2009
2. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı: Hüquq ədəbiyyatı, 2012
3. Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu. Azərbaycan Respublikası Prezidentinin nəşri (1997-2012-ci illər)
4. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinin Kommentariyası / Hüquq elmləri doktoru, professor A.M.Qasimovun məsul redaktorluğu ilə. Bakı: Qanun, 2009
5. Məlikova M.F. Dövlət və hüquq nəzəriyyəsi: Dərslük. Bakı: Maarif, 1988
6. İsmayılov İ.İ., Rəsulov M.B., Qasimov A.M. Əmək hüququ: Dərslük. Bakı: Qanun, 1996
7. Qasimov A.M. Əmək hüququ: Dərs vəsaiti. Ümumi hissə. Bakı: Qanun, 2005
8. Qasimov A.M. Əmək hüququ: Dərslük. Bakı: Adiloğlu, 2007
9. Hüseynov L.H. Beynəlxalq hüquq: Dərslük, Bakı: Qanun, 2012
10. Qasimov A.M., Əliyev M.N. Əmək və sosial təminat sahəsində vətəndaşların hüquqlarının həyata keçirilməsi təminatları. Bakı: Qanun, 2012
11. Əliyev Ə.İ. İnsan hüquqlarının beynəlxalq-hüquqi müdafiəsi. Bakı: 2009
12. Əliyev Ə.İ. Əcnəbilərin və vətəndaşlığı olmayan şəxslərin statusunun beynəlxalq-hüquqi tənzimlənməsi: nəzəriyyə və praktika. Bakı: Şirvanəşr, 2007
13. Əliyev Ş.İ. İnsan hüquqları sistemində sosial hüquqlar (nəzəri və praktiki məsələlər): Dərs vəsaiti. Bakı: Bakı Universiteti, 2008

14. Ümumi hüquq və dövlət nəzəriyyəsi: Dərslük / V.V.Lazarevin redaktorluğu ilə. B., Qanun, 2007
15. Cəfərov İ.M. Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyasının şərhli. Bakı: Hüquq ədəbiyyatı, 2010
16. Qafarov Z., Əbilov A. Beynəlxalq xüsusi hüquq. Bakı: Qanun, 2007
17. Məmmədov O.C. İş vaxtının hüquqi tənzimlənməsi. Bakı: Qanun, 2008
18. Məmmədov O.C. İş vaxtından səmərəli istifadənin hüquqi təminatları. Bakı: Elm, 2010
19. Məmmədov O.C. İş vaxtı: Dərs vəsaiti. Bakı: Elm və təhsil, 2012
20. Məşğulluq haqqında normativ sənədlər toplusu. Bakı: "Azərbaycan Milli Ensiklopediyası" NPB, 2002
21. Beynəlxalq Əmək Təşkilatı. Konvensiyalar və Təvsiyələr. Bakı: 1996
22. Beynəlxalq müqavilələr toplusu. İnsan hüquqları. Bakı: 1998
23. Beynəlxalq sənədlər toplusu. I cild. Bakı: 2005
24. Beynəlxalq sənədlər toplusu (I cild). Bakı: Qanun 2008
25. Beynəlxalq sənədlər toplusu (II cild). Bakı: Qanun 2008
26. Beynəlxalq sənədlər toplusu (III cild). Bakı: Qanun 2008
27. Beynəlxalq sənədlər toplusu (IV cild). Bakı: Qanun 2008
28. Beynəlxalq sənədlər toplusu (V cild). Bakı: Qanun 2009
29. Beynəlxalq xüsusi hüquq haqqında Azərbaycan Respublikasının 6 iyun 2000-ci il tarixli 889-IQ nömrəli Qanunu / Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Topplusu, 2000, №10, maddə 708
30. Vətəndaşlıq haqqında beynəlxalq sənədlər toplusu. B., Nprint Studiya MMC, 2009

Rus dilində:

31. Алиев Ш.М. Научно-практический комментарий к Конституции Азербайджанской Республики. Баку: Юридическая литература, 2000

32. Гусейнов Л.Г. Международные обязательства государств в области прав человека. Баку: 1998

33. Гусейнов Л.Г. Международная ответственность государств за нарушение прав человека. Киев, 2000

34. Абдуллаев М.К. Защита прав человека в уголовном процессе: стандарты Совета Европы и законодательство Азербайджанской Республики. Баку: Мутарджим, 2008

35. Алексеев С.С. Проблемы теории права. Т.1. Свердловск, 1972

36. Аметистов Э.М. Международное трудовое право и рабочий класс. М.: Международные отношения. 1970

37. Аметистов Э.М. Международное право и труд: факторы имплементации международных норм о труде. М.: Международ. отношения, 1982

38. Анишина В.И. Применение российскими судами международных трудовых норм. Учебное методическое пособие. М.: Права человека, 2003

39. Бекашев К.А., Волосов М.Е. Международное публичное право. Практикум. М., Проспект, 2000

40. Бекашев К.А. Международно-правовое регулирование труда моряков и рыбаков. М.: 2004

41. Бекашев Д.К. Международное трудовое право: Учебное пособие. М., Проспект, 2008

42. Бекашев Д.К. Международное трудовое право (публично-правовые аспекты): Учебник. М.: Проспект, 2013

43. Богатыренко З.С. Международная организация труда: конвенции, документы, материалы. Дело и сервис, 2011

44. Гейхман В.Л., Дмитриева И.К. Трудовое право: Учебник для вузов. (Раздел III. Международное трудовое право). М.: РПА МЮ РФ, 2012

45. Геновски М. Основы на международного право. София, 1974
46. Гомьен Д., Харрис Д., Зваак А. Европейская конвенция о правах человека и Европейская социальная хартия: право и практика. пер. с англ. Ред. Л.Б.Архипова. М.: МНИМП, 1998
47. Гусов К.Н., Курилин М.Н. Международно-правовое регулирование труда (в конвенциях и рекомендациях МОТ). М.: Манускрипт, 1992
48. Гусов К., Толкунова В. Трудовое право России: Учебник. (Раздел III. Международное трудовое право). М.: Проспект, 2005
49. Гусов К.Н., Лютов Н.Л. Международное трудовое право: Учебник. М.: Проспект, 2012
50. Довгер А.С. Правовое регулирование международных трудовых отношений. Киев, 1992
51. Жарков Б.Н. Профсоюзные права и их международно-правовая защита. М.: 1996
52. Иванов С.А. Международная организация труда и профсоюзные права в капиталистических странах. М., 1959
53. Иванов С.А. Проблемы международно-правового регулирования труда. М.: Наука, 1964
54. Иванова Ю.И. Международно-правовое регулирование труда. Минск: Веды, 2006
55. Кашкин Ю. Трудовое право Европейского Союза. Учебное пособие. М.: Волтерс Клувер, 2009
56. Козик А.Л., Томашевский К.Л., Волк Е.А. Международное и национальное трудовое право (проблемы взаимодействия). Минск: Амалфея, 2012
57. Коровин Е.А. Международное право. В кн.: Малая советская энциклопедия. М., 1930
58. Киселев И.Я. Международно-правовое регулирование труда (международные стандарты труда). Учебное пособие. М., 1995

59. Киселев И.Я. Международный труд: практич. пособие. М.: 1997
60. Киселев, И.Я. Зарубежное трудовое право. М.: НОРМА, 1998
61. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право: Учебник. М.: Дело, 1999
62. Киселев И.Я. Новый облик трудового права стран Запада. М.: Интэл-Синтез, 2003
63. Киселев И.Я. Труд с иностранным участием (правовые аспекты). М.: МЦФЭР, 2003
64. Киселев И.Я. Сравнительное трудовое право. М.: Проспект, 2005
65. Киселев, И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. М.: Эксмо, 2006
66. Киселев И.Я., Лушников А.М. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда. М.: Эксмо, 2008
67. Костин Л.А. Международная организация труда. М.: 2003
68. Копылев В.С. Проблемы контроля за применением международных норм о труде. М., 1980
69. Кравченко Н.Н. Идея международно-правовой регламентации фабричного труда в ее историческом развитии до Берлинской конференции 1890 г. Томск, 1913
70. Краткое изложение решений, консультативных заключений и постановлений Международного Суда 1948-1991, Нью-Йорк, 1993
71. Лукашук И.И. Международное право. Учебник. М.: 1996
72. Лунц Л.А. Курс международного частного права. Особенная часть. М.: 1975
73. Лунц Л.А. Международное частное право в 3-х т. М., 2002

74. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: в 2 Т. М., 2009
75. Лушников А.М., Лушникова М. В. Международное трудовое право и международное право социального обеспечения: введение в курс: Учебное пособие. Ярославль, 2010
76. Лушникова М.В., Лушников А.М. Международное и сравнительное трудовое право и право социального обеспечения: введение в курс. Учебное пособие. М.: Юрлитинформ, 2011
77. Лютов Н.Л. Коллективное трудовое право Великобритании. М.: Волтерс Клувер, 2009
78. Лютов Н.Л., Морозов П.Е. Международное трудовое право: Учебное пособие / Под общ. науч. ред. К.Н.Гусова. М.: Проспект, 2011
79. Морозов П.Е. Современные тенденции развития зарубежного трудового права в условиях глобализации. М.: Проспект, 2012
80. Молодцов М.В., Головина С.Ю. Трудовое право России: Учебник для вузов. М.: Норма, 2004
81. Международное публичное право. Учебник. 4-е изд. / Отв. ред. К.А.Бекашев. М., 2005
82. Международное частное право: Учебник. 2-е изд. / Отв. ред. Г.К.Дмитриева. М., 2003
83. Международная организация труда. М., 2007
84. Международное частное право. Действующие нормативные акты. / Сост. Г.К.Дмитриева, М.В.Филимонова. М.: Проспект, 2004
85. Международное частное право. Иностранное законодательство. / Сост. А.Н.Жильцов, А.И.Муранов. М., 2001
86. Международное право. Общая часть: Учебник / И.И.Лукашук. М.: БЕК, 2000
87. Мюнх В., Вислых В., Уайнс М.Д. Отправление правосудия: Согласование статутов Административного трибунала ООН и Административного трибунала МОТ. Женева, 2004

88. Мюллерсон Р.А. Соотношение международного и национального права. М., 1992
89. Проблемы общей теории права и государства: Учебник для вузов. (Автор главы – Лапаева В.В.) М.: 1993
90. Присекина Н.Г. Дискриминация в международном трудовом праве. Учебное пособие. Владивосток: Дальневост. ун-та, 2002
91. Райхесберг Н. Международное фабричное законодательство. Харьков, 1905
92. Сыроватская Л.А. Трудовое право: Учебник. М.: Юристь, 2001
93. Социальное страхование и социальная защита. Доклад Генерального директора МБТ МОТ на Международной конференции труда. Женева, 1993, Учебник. М.: Волтрес Клувер, 2005
94. Теория государства и права: Учебник для вузов / Под ред. Г.И.Манова. М., БЕК, 1998
95. Томашевский К.Л. Очерки трудового права. История, философия, проблемы систем и источников. Минск, 2009
96. Топорнин Б.Н. Европейское право. М., 1998
97. Трудовое право: Учебник / Под ред. О.В.Смирнова и О.И.Снигиревой. М.: Проспект, 2011
98. Трудовое право России: Учебник / Под ред. С.П.Маврина, Е.Б.Хохлова. М.: Юристь, 2002
99. Трудовое и социальное право зарубежных стран: основные институты / Под ред. Э.Б. Френкель. М.: Юристь, 2002
100. Трудовое право. Учебник. (Раздел V. Международное трудовое право) / Под ред. О.В.Смирнова. М., ООО «ТК Велби», 2005
101. Трудовое право России: Учебник. / Под ред. А.М.Куренного. М., 2008
102. Трудовое право России: Учебник. / Отв. редакторы Ю.П.Орловский, А.Ф.Нуртдинова. М.: 2004
103. Тункин Г.И. Идеологическая борьба и международное право. М., 1967

104. Тункин Г.И. Теория международного права. М., 2009
105. Уракова Е.В. Международное трудовое право и социальная защита. Тюмень, 2005
106. Черниченко С. Теория международного права. В 2-х томах. Т 2. М., НИМП, 1999
107. Черняева Д.В. Трудовое право зарубежных стран. Учебно-методический комплекс / Под общ. ред. Н.Г.Гладковой. М., АТИСО, 2009
108. Черняева Д.В. Международные стандарты труда (международное публичное трудовое право): Учебное пособие. М., 2010
109. Что такое МОТ и чем она занимается. МОТ. Женева, 2006
110. Шенланк Б. Пролетариат и его стремления. Одесса, 1905
111. Шестерякова И.В. Международно-правовое регулирование труда / под ред. Н.П.Антипова. Саратов: Саратовская государственная академия права, 2004
112. Шестерякова И.В. Коллизионные нормы и международные трудовые отношения / Под ред. Н.И.Матузова. Саратов: ГОУ ВПО «Саратовская государственная академия права», 2007
113. Шестерякова И.В. Международное трудовое право: учебно-методическое пособие. Саратов: ГОУ ВПО «Саратовская государственная академия права», 2007
114. Шестерякова И.В. Деятельность прокуратуры и международно-правовое регулирование труда: учебно-методическое пособие. Саратов: ГОУ ВПО «Саратовская государственная академия права», 2009
115. Шестерякова И.В. Международные трудовые нормы и трудовые право России: их соотношение и коллизии. Саратов: Саратовского университета, 2011
116. Шкунаев В.Г. МОТ вчера и сегодня, М., 1968
117. Шумилов О.В. Международное трудовое и миграционное право СНГ. Учебное пособие. М.: Книжный мир, 2007

118. Явич Л.С. Общая теория права. Л., 1976
119. Янулов И. Международного трудово право. София, 1945

Xarici dillərda:

120. Atleson., Compa L. *et al.* Internasional labor law: cases and amterials on workers`rights in the global econmy/ Thomson-West, 2008.P.66

121. Bassampiere C., Guury G. Droit europien et international du travail. Gualino, 2002

122. Bellace J.R. The ILO Declaration of Fundamental Principles and Rights at Work // The international Journal of Camparativer Labour Law and Industrial Relations, Vol/17, Issue 3. 2001

123. Bransteion A. International and Comparative Labor Law: Current Challenges. Palgrave Macmillan-ILO, 2009

124. Valticos N. Droit internationale du travail. Traite de droit du travail. Paris, 1970

125. Valticos N., von Potobsky G. International Labour Law, 2nd ed, Wolters-Kluwer Law International, 1995

126. Dahm G. Volkerrecht, Bd 1. Stuttgart, 1958

127. Londy E. The Effectiveness of International Supervision. London-New York, 1966

128. Servais J. -M. International Labour Law,: cases and materials on workers` rights in the global economy. Thomson-West, 2008

129. Friedman W. The Changing Structure of International Law. London, 1964

УСТАВ
Международной организации труда¹⁷⁰

ПРЕАМБУЛА

Принимая во внимание, что всеобщий и прочный мир может быть установлен только на основе социальной справедливости;

принимая во внимание, что существуют условия труда, влекущие за собой несправедливость, нужду и лишения для большого числа людей, что порождает такое недовольство, что подвергаются опасности мир и согласие во всем мире; принимая во внимание срочную необходимость улучшения этих условий путем, например: регламентации рабочего времени, включая установление максимальной продолжительности рабочего дня и рабочей недели; регламентации набора рабочей силы; борьбы с безработицей; гарантии заработной платы, обеспечивающей удовлетворительные условия жизни; защиты трудящихся от болезней, профессиональных заболеваний и от несчастных случаев на производстве; защиты детей, подростков и женщин; пенсий по старости и инвалидности; защиты интересов трудящихся, работающих за границей; признания принципа равной оплаты за равный труд; признания принципа свободы объединения; организации профессионального и технического обучения и других мероприятий;

принимая также во внимание, что непредоставление какой-либо страной трудящимся человеческих условий труда является

¹⁷⁰ Первоначальный текст Устава, составленный в 1919 году, был изменен поправкой 1922 года, вступившей в силу 4 июня 1934 года; Актом о поправке 1945 года, вступившим в силу 26 сентября 1946 года; Актом о поправке 1946 года, вступившим в силу 20 апреля 1948 года; Актом о поправке 1953 года, вступившим в силу 20 мая 1954 года; Актом о поправке 1962 года, вступившим в силу 22 мая 1963 года, и Актом о поправке 1972 года, вступившим в силу 1 ноября 1974 года.

препятствием для других народов, желающих улучшить положение трудящихся в своих странах;

Высокие Договаривающиеся Стороны, движимые чувствами справедливости и человечности, а также желанием обеспечить прочный мир во всем мире и в целях выполнения задач, изложенных в настоящей Преамбуле, одобряет следующий Устав Международной организации труда:

Глава I – Организация

Статья I

1. Создается постоянная Организация для содействия достижению целей, изложенных в Преамбуле к настоящему Уставу и в Декларации о целях и задачах Международной организации труда, принятой в Филадельфии 10 мая 1944 года, текст которой прилагается к настоящему Уставу.

2. Членами Международной организации труда являются те государства, которые были членами Организации к 1 ноября 1945 года, и другие государства, которые могут стать членами в соответствии с положениями пунктов 3 и 4 настоящей статьи.

3. Любой первоначальный член Организации Объединенных Наций и любое государство, принятое в члены Организации Объединенных Наций решением Генеральной Ассамблеи в соответствии с положениями Устава Организации Объединенных Наций, может стать членом Международной организации труда, сообщив Генеральному директору Международного бюро труда о своем формальном принятии обязательств, вытекающих из Устава Международной организации труда.

4. Генеральная конференция Международной организации труда может также принимать в члены Организации большинством в две трети голосов делегатов, присутствующих на сессии, включая две трети голосов присутствующих и голосующих правительственных делегатов. Такой прием входит в силу с мо-

мента, когда правительство нового члена сообщает Генеральному директору Международного бюро труда о своем формальном принятии обязательств, вытекающих из Устава Организации.

5. Ни один член Международной организации труда не может выйти из Организации без предварительного уведомления об этом Генерального директора Международного бюро труда. Такое уведомление входит в силу через два года после даты его получения Генеральным директором и при условии выполнения членом к тому времени всех финансовых обязательств, вытекающих из его членства. Если член Организации ратифицировал какую-либо международную трудовую конвенцию, его выход не освобождает его на период, установленный конвенцией, от обязательств, вытекающих из конвенции или связанных с ней.

6. В случае, если какое-либо государство перестанет быть членом Организации, обратный прием его в члены регулируется положениями пункта 3 или пункта 4 настоящей статьи.

Статья 2

Постоянная Организация состоит из:

- a) Генеральной конференции представителей членов Организации;
- b) Административного совета, составленного в соответствии со статьей 7; и
- c) Международного бюро труда, подчиненного Административному совету.

Статья 3

1. Генеральная конференция представителей членов Организации созывается каждый раз, когда этого требуют обстоятельства, но не реже чем один раз в год. В ней участвуют по четыре представителя от каждого члена Организации, из которых двое являются правительственными делегатами, а двое других представляют соответственно: один – работодателей, а другой – трудящихся.

2. Каждого делегата могут сопровождать советники, числом не более двух по каждому пункту повестки дня сессии. Когда Конференция должна рассматривать вопросы, особо касающиеся женщин, по крайней мере одним из советников должна быть женщина.

3. Любой член Организации, ответственный за международные отношения территорий, находящихся вне метрополии, может назначить в качестве дополнительных советников к каждому из своих делегатов:

a) лиц, назначаемых им в качестве представителей такой территории в отношении вопросов, входящих в компетенцию самих властей этой территории;

b) лиц, назначаемых им в качестве советников по вопросам, касающимся несамоуправляющихся территорий.

4. В случае, если территория находится под совместным управлением двух или более членов Организации, могут быть назначены лица в помощь делегатам каждого из этих членов Организации.

5. Члены Организации обязуются назначать неправительственных делегатов и советников по соглашению с наиболее представительными профессиональными организациями работодателей или трудящихся данной страны, если такие организации существуют.

6. Советники могут выступать только по поручению делегата, которого они сопровождают, и по специальному разрешению председателя Конференции; они не имеют права участвовать в голосовании.

7. Делегат может назначить одного из советников своим заместителем, сообщив об этом в письменной форме председателю Конференции, и в таком случае этому заместителю разрешается выступать и голосовать.

8. Имена и фамилии делегатов и их советников сообщаются Международному бюро труда правительством каждого члена Организации.

9. Полномочия делегатов и их советников проверяются Конференцией, которая может большинством в две трети голосов, поданных присутствующими делегатами, отказаться допустить какого-либо делегата или советника, если она сочтет, что правила назначения, определенные в настоящей статье, не были соблюдены.

Статья 4

1. Каждый делегат имеет право голосовать индивидуально по всем вопросам, рассматриваемым на Конференции.

2. Если какой-либо член Организации не назначил одного из двух неправительственных делегатов, которого он имел право назначить, другой неправительственный делегат имеет право присутствовать и выступать на Конференции, но не имеет права голосовать.

3. Если в соответствии со статьей 3 Конференция откажется допустить делегата от какого-либо члена Организации, положения настоящей статьи применяются так, как если бы такой делегат не был назначен.

Статья 5

За исключением случаев, когда Конференция на одной из своих предыдущих сессий сама примет решение относительно места созыва сессии Конференции, место созыва Конференции определяется Административным советом.

Статья 6

Любое изменение местонахождения Международного бюро труда решается Конференцией большинством в две трети голосов присутствующих делегатов.

Статья 7

1. Административный совет состоит из 56 членов:

28 представителей правительств,

14 представителей работодателей и

14 представителей трудящихся.

2. Из 28 представителей правительств десять назначаются правительствами наиболее важных в промышленном отношении

стран, а 18 назначаются членами, выбранными для этой цели правительственными делегатами Конференции, исключая делегатов вышеупомянутых десяти членов Организации.

3. Административный совет по мере надобности определяет, какие из членов Организации являются наиболее важными в промышленном отношении странами, и устанавливает правила для обеспечения того, чтобы все вопросы, относящиеся к назначению наиболее важных в промышленном отношении стран, обсуждались беспристрастным комитетом до принятия решения Административным советом. Любой протест от какого-либо члена Организации по поводу решения Административного совета о том, какие страны являются наиболее важными в промышленном отношении, разбирается Конференцией, но такой протест не приостанавливает решения Административного совета до принятия Конференцией решения по протесту.

4. Члены Административного совета, представляющие работодателей и трудящихся, избираются соответственно делегатами работодателей и трудящихся, присутствующими на Конференции.

5. Административный совет избирается на три года. Если по какой-либо причине по истечении этого срока не будут произведены выборы, Административный совет продолжает действовать до проведения выборов.

6. Методы заполнения вакансий, назначение заместителей и другие аналогичные вопросы могут быть решены Административным советом с последующим утверждением Конференцией.

7. Административный совет избирает из своего состава председателя и двух заместителей, из которых один является представителем правительства, один – работодателей и один – трудящихся.

8. Административный совет устанавливает свою собственную процедуру и определяет время своих заседаний. Специальная сессия должна быть созвана, если об этом поступит пись-

менное требование не менее чем от 16 членов Административного совета.

Статья 8

1. Во главе Международного бюро труда стоит Генеральный директор; он назначается Административным советом и в соответствии с его инструкциями отвечает перед ним за эффективную работу Бюро и за выполнение любых других задач, которые могут быть ему поручены.

2. Генеральный директор или его заместитель присутствуют на всех заседаниях Административного совета.

Статья 9

1. Персонал Международного бюро труда назначается Генеральным директором согласно правилам, утвержденным Административным советом.

2. Насколько это совместимо с задачей обеспечения наиболее эффективной работы, Генеральный директор выбирает для работы в Бюро лиц различных национальностей.

3. Некоторое число из этих лиц обязательно выбирается среди женщин.

4. Обязанности Генерального директора и персонала Бюро носят исключительно международный характер. При исполнении своих обязанностей Генеральный директор и персонал Бюро не запрашивают и не принимают инструкций ни от какого-либо правительства, ни от каких-либо других властей, не относящихся к Организации. Они воздерживаются от любых действий, несовместимых с их положением международных сотрудников, ответственных только перед Организацией.

5. Каждый член Организации обязуется уважать исключительно международный характер обязанностей Генерального директора и персонала Бюро и не пытаться оказывать на них воздействие в выполнении их задач.

Статья 10

1. В функции Международного бюро труда входят: сбор и распространение сведений по всем вопросам, относящимся к

международному регулированию условий труда и положения трудящихся, и в частности изучение вопросов, которые предполагается представить на рассмотрение Конференции с целью принятия международных конвенций, а также проведение различных специальных обследований, которые могут быть поручены ему Конференцией или Административным советом.

2. При соблюдении таких указаний, которые могут быть даны ему Административным советом, Бюро:

a) готовит документацию по различным вопросам повестки дня сессий Конференции;

b) оказывает помощь правительствам, по их просьбе и по мере своих возможностей, в выработке законов и правил на основе решений Конференции и в улучшении административной практики и системы инспекции;

c) выполняет обязанности, возложенные на него настоящим Уставом в отношении эффективного соблюдения конвенций;

d) редактирует и издает публикации по проблемам промышленности и труда, представляющим международный интерес, на таких языках, на каких Административный совет сочтет желательным.

3. Бюро вообще имеет такие другие полномочия и обязанности, которые могут быть ему поручены Конференцией или Административным советом.

Статья 11

Правительственные органы любого члена Организации, которые занимаются вопросами промышленности и труда, могут связываться непосредственно с Генеральным директором через представителя их правительства в Административном совете Международного бюро труда или, в случае отсутствия такого представителя, через любого другого компетентного в этих вопросах должностного лица, назначенного для этой цели заинтересованным правительством.

Статья 12

1. Международная организация труда сотрудничает, в рамках настоящего Устава, со всякой международной организацией общего характера, координирующей деятельность межправительственных

Устав 11

организаций, имеющих специализированные задачи, и с межправительственными организациями, имеющими специализированные задачи в смежных областях.

2. Международная организация труда может принимать меры к допуску представителей межправительственных организаций для участия в своих заседаниях без права голоса.

3. Международная организация труда может, если она сочтет это желательным, принимать любые соответствующие меры для консультаций с признанными неправительственными международными организациями, включая работодательские, рабочие, сельскохозяйственные и кооперативные международные организации.

Статья 13

1. Международная организация труда может заключать с Организацией Объединенных Наций такие финансовые и бюджетные соглашения, которые могут оказаться нужными.

2. До заключения таких соглашений или если в какой-либо момент таких соглашений еще нет в силе:

a) каждый член Организации оплачивает расходы, связанные с проездом и содержанием своих делегатов, их советников и представителей, присутствующих на сессиях Конференции или Административного совета;

b) все другие расходы Международного бюро труда, сессий Конференции или Административного совета оплачиваются Генеральным директором Международного бюро труда из общего бюджета Международной организации труда;

c) решения по утверждению бюджета, а также по распределению и получению взносов Международной организации труда

принимаются Конференцией большинством в две трети голосов, поданных присутствующими делегатами, и предусматривают, что бюджет и соглашения о распределении расходов между членами Организации одобряются комитетом, составленным из представителей правительств.

3. Расходы Международной организации труда несут члены Организации в соответствии с действующими соглашениями на основе пункта 1 или пункта 2 с) настоящей статьи.

4. Члены Организации, за которыми числится задолженность по уплате взносов в Организацию, не имеют права голосовать на Конференции, в Административном совете или в любом комитете или при выборах членов Административного совета, если сумма задолженности равна или превышает сумму взносов за два полных предыдущих года. Конференция может, однако, большинством в две трети голосов присутствующих делегатов разрешить такому члену голосовать, если она сочтет, что такая неуплата вызвана не зависящими от него обстоятельствами.

5. Генеральный директор Международного бюро труда отвечает перед Административным советом за правильное расходование фондов Международной организации труда.

Глава II – Процедура

Статья 14

1. Повестка дня сессий Конференции составляется Административным советом, который рассматривает всякие предложения по включению вопросов в повестку дня, сделанные правительством какого-либо члена Организации или представительной организацией, признанной таковой в соответствии со статьей 3, или любой межправительственной организацией.

2. Административный совет устанавливает правила, обеспечивающие тщательную техническую подготовку и соответствующую консультацию наиболее заинтересованных членов путем

проведения подготовительной технической конференции или другим способом до принятия Конференцией конвенции или рекомендации.

Статья 15

1. Генеральный директор действует в качестве генерального секретаря Конференции. Он рассылает повестку дня с таким расчетом, чтобы она была получена каждым членом Организации за четыре месяца до открытия Конференции. Через соответствующее правительство повестка дня сообщается неправительственным делегатам после их назначения.

2. Доклады по пунктам повестки дня посылаются каждому члену Организации с таким расчетом, чтобы у него было достаточно времени для должного изучения этих докладов до Конференции. Административный совет устанавливает правила проведения в жизнь этого положения.

Статья 16

1. Правительство любого члена Организации имеет право официально заявить протест против включения любого вопроса или вопросов в повестку дня сессии. Мотивы такого возражения должны быть изложены в заявлении, адресованном Генеральному директору, который рассылает его всем членам Организации.

2. Вопросы, по которым поступили такие возражения, остаются, однако, в повестке дня, если Конференция большинством в две трети голосов присутствующих делегатов высказывается за их рассмотрение.

3. Если Конференция (в случаях, не предусмотренных предыдущим пунктом) решает большинством в две трети голосов присутствующих делегатов, что какой-либо вопрос будет обсуждаться Конференцией, то этот вопрос включается в повестку дня следующей сессии.

Статья 17

1. Конференция избирает председателя и трех заместителей. Один из заместителей является правительственным делегатом, один – делегатом работодателей и один – делегатом трудящих-

ся. Конференция устанавливает свою собственную процедуру и может назначать комитеты для рассмотрения любого вопроса и представления по нему доклада.

2. За исключением случаев, особо оговоренных в других статьях настоящего Устава или в какой-либо конвенции или другом акте, предоставляющем Конференции полномочия, или в соглашениях по финансовым и бюджетным вопросам, заключенных в соответствии со статьей 13, все вопросы решаются простым большинством голосов присутствующих делегатов.

3. Голосование считается недействительным, если общее число поданных голосов меньше половины числа делегатов, присутствующих на сессии.

Статья 18

Конференция может включить в любой комитет, который она создает, технических экспертов, не имеющих права голосовать.

Статья 19

1. Если Конференция высказывается за принятие предложений по какому-либо пункту повестки дня, она решает, следует ли придать этим предложениям форму: а) международной конвенции или б) рекомендации, если вопрос, стоящий на обсуждении, или какой-либо его аспект не позволяют принять по нему в этот момент решение в форме конвенции.

2. В обоих случаях для окончательного принятия Конференцией конвенции или рекомендации необходимо большинство в две трети голосов присутствующих делегатов.

3. При выработке любой конвенции или рекомендации для всеобщего применения Конференция обязана считаться со странами, в которых климат, недостаточный уровень экономического развития или другие специфические обстоятельства создают существенно различные экономические условия. Конференция в таком случае предлагает такие изменения, которые она считает необходимыми ввиду особых условий этих стран.

4. Два экземпляра конвенции или рекомендации подписываются председателем Конференции и Генеральным директором. Один из этих экземпляров хранится в архиве Международного бюро труда, а другой вручается Генеральному секретарю Организации Объединенных Наций. Генеральный директор посылает заверенную копию конвенции или рекомендации каждому члену Организации.

5. В отношении конвенции:

Обязательства членов в связи с конвенциями

a) конвенция посылается всем членам Организации для ратификации;

b) каждый член Организации обязуется в течение года с момента закрытия сессии Конференции (или, если это невозможно ввиду исключительных обстоятельств, как можно быстрее, насколько это практически возможно, но не позднее 18 месяцев с момента закрытия сессии Конференции) представить конвенцию на рассмотрение власти или властей, в компетенцию которых входит этот вопрос, для принятия соответствующего закона или для принятия мер другого порядка;

c) члены Организации информируют Генерального директора Международного бюро труда о мерах, принятых в соответствии с настоящей статьей для представления конвенции компетентной власти или властям, сообщая ему все сведения о власти или властях, считающихся компетентными, и о принятых ими решениях;

d) если член Организации получает согласие компетентной власти или властей, он сообщает о состоявшейся ратификации конвенции Генеральному директору и предпринимает такие меры, какие будут необходимы для эффективного применения положений данной конвенции;

e) если член Организации не получает согласия власти или властей, в компетенцию которых входит этот вопрос, он не несет никаких других обязательств, за исключением обязательства сообщать Генеральному директору Международного бюро

труда в соответствующие периоды, когда этого потребует Административный совет, о состоянии законодательства и существующей практике в его стране по вопросам, которых касается конвенция, о том, какие меры были приняты или намечены для придания силы любым положениям конвенции путем принятия законодательных или административных мер, коллективных договоров или любым другим путем, и о тех обстоятельствах, которые препятствуют ратификации конвенции или задерживают ее.

6. В отношении рекомендации:

a) рекомендация сообщается всем членам Организации для рассмотрения ее с целью придания ей силы путем принятия закона или другими путями;

b) каждый член Организации обязуется в течение года с момента закрытия сессии Конференции (или, если это невозможно ввиду исключительных обстоятельств, как можно быстрее, насколько это практически возможно, но не позднее 18 месяцев с момента закрытия сессии Конференции) представить рекомендацию на рассмотрение власти или властей, в компетенцию которых входит этот вопрос, для оформления ее в качестве закона или для принятия мер другого порядка;

c) члены Организации информируют Генерального директора Международного бюро труда о мерах, принятых в соответствии с настоящей статьей для представления рекомендации компетентной власти или властям, сообщая ему все сведения о власти или властях, считающихся компетентными, и о принятых ими решениях;

d) кроме представления рекомендации на рассмотрение компетентной власти или властей, член Организации не несет перед Организацией никаких других обязательств, за исключением обязательства сообщать Генеральному директору Международного бюро труда в соответствующие периоды, когда этого потребует Административный совет, о состоянии законодательства и существующей практике в его стране по вопросам,

которых касается рекомендация, о том, какие меры были приняты или намечены для придания силы любым положениям рекомендации, а также о таких изменениях этих положений, которые являются или могут оказаться необходимыми в целях принятия или применения рекомендации.

7. По отношению к федеральному государству применяются следующие положения:

a) в отношении конвенций и рекомендаций, которые федеральное правительство считает, в соответствии с конституционной системой, подходящими для принятия мер в федеральном порядке, федеральное государство несет такие же обязательства, как и другие члены Организации, которые не являются федеральными государствами;

b) в отношении конвенций и рекомендаций, которые федеральное правительство считает, в соответствии с конституционной системой, более подходящими во всех или в некоторых отношениях для принятия мер входящими в состав государства штатами, провинциями или кантонами, чем для общефедеральных действий, федеральное правительство обязано:

i) в соответствии со своей конституцией и конституциями заинтересованных штатов, провинций или кантонов, входящих в состав государства, предпринять эффективные меры для передачи конвенций или рекомендаций не позднее чем через 18 месяцев с момента окончания сессии Конференции соответствующим федеральным властям или властям штатов, провинций или кантонов, входящих в состав государства, для принятия законодательных или других мер;

ii) принять меры, в случае согласия соответствующих властей заинтересованных штатов, провинций или кантонов, для организации периодических консультаций между федеральными властями и властями штатов, провинций или кантонов для координированных действий внутри федерального государства с целью придания силы положениям этих конвенций и рекомендаций;

iii) известить Генерального директора Международного бюро труда о мероприятиях, предпринятых в соответствии с этой статьей для представления конвенций и рекомендаций на рассмотрение соответствующих федеральных властей или властей штатов, провинций или кантонов, сообщая ему сведения о считающихся компетентными властях и об их решениях;

iv) в отношении каждой конвенции, которую оно не ратифицирует, сообщать Генеральному директору Международного бюро труда в соответствующие периоды, по требованию Административного совета, о состоянии законодательства и существующей практике в федерации и входящих в нее штатах, провинциях или кантонах по вопросам, которых касается конвенция, и о том, в какой мере была придана сила или намечается придать силу положениям конвенции путем принятия законодательных или административных мер, коллективных договоров или других мер;

v) в отношении каждой рекомендации сообщать Генеральному директору Международного бюро труда в соответствующие периоды, по требованию Административного совета, о состоянии законодательства и существующей практике в федерации и входящих в нее штатах, провинциях или кантонах по вопросам, которых касается рекомендация о том, в какой мере была придана сила или намечается придать силу положениям рекомендации, а также о таких изменениях этих положений, которые являются или могут оказаться необходимыми в целях принятия или применения рекомендации.

8. Ни в коем случае принятие какой-либо конвенции или рекомендации Конференцией или ратификация какой-либо конвенции любым членом Организации не будут рассматриваться как затрагивающие какой-либо закон, судебное решение, обычай или соглашение, которые обеспечивают заинтересованным трудящимся более благоприятные условия, чем те, которые предусматриваются конвенцией или рекомендацией.

Статья 20

Каждая ратифицированная конвенция направляется Генеральным директором Международного бюро труда Генеральному секретарю Организации Объединенных Наций для регистрации в соответствии с положениями статьи 102 Устава Организации Объединенных Наций; она связывает только тех членов, которые ее ратифицировали.

Статья 21

1. Если при окончательном голосовании на Конференции какая-либо конвенция не соберет большинства в две трети голосов присутствующих делегатов, тем не менее любые члены Организации, которые этого пожелают, могут согласиться заключить такую конвенцию между собой.

2. Каждая заключенная таким образом конвенция направляется заинтересованными правительствами Генеральному директору Международного бюро труда и Генеральному секретарю Организации Объединенных Наций для регистрации в соответствии с положениями статьи 102 Устава Организации Объединенных Наций.

Статья 22

Каждый из членов обязуется представлять ежегодные доклады Международному бюро труда относительно принятых им мер для применения конвенций, к которым он присоединился. Эти доклады будут составляться в такой форме и содержать такие сведения, какие может потребовать Административный совет.

Статья 23

1. Генеральный директор представляет на ближайшей сессии Конференции резюме отчетов и докладов, присланных ему членами Организации в соответствии со статьями 19 и 22.

2. Каждый член Организации рассылает представительным организациям, признанным таковыми в целях статьи 3, копии отчетов и докладов, направленных Генеральному директору в соответствии со статьями 19 и 22.

Статья 24

Если какая-либо профессиональная организация работодателей или трудящихся сделает Международному бюро труда представление о том, что какой-либо член Организации не обеспечил должным образом соблюдения конвенции, участником которой он является, Административный совет может передать это представление правительству, против которого оно сделано, и предложить ему сделать по этому вопросу такое заявление, которое оно сочтет уместным.

Статья 25

Если в приемлемый срок не будет получено никакого заявления от данного правительства или если Административный совет не сочтет полученный ответ удовлетворительным, то он имеет право опубликовать полученное представление и ответ правительства, если та-ковой получен.

Статья 26

1. Любой член Организации имеет право подавать жалобу в Международное бюро труда на любого другого члена Организации, который, по его мнению, не обеспечил эффективного соблюдения конвенции, ратифицированной ими обоими в соответствии с предыдущими статьями.

2. Административный совет, если он считает это целесообразным, может до передачи такой жалобы в предусмотренном ниже порядке в комиссию, назначенную для ее расследования, связаться с данным правительством, как это определено в статье 24.

3. Если Административный совет не считает необходимым сообщить жалобу данному правительству или если после сообщения жалобы он не получил удовлетворяющего его ответа в приемлемый срок, Административный совет может назначить комиссию для расследования жалобы и для представления доклада по этому вопросу.

4. Административный совет может принять такую же процедуру либо по своей собственной инициативе, либо по жалобе какого-либо делегата Конференции.

5. Если в Административном совете рассматриваются вопросы, возникшие в связи со статьями 25 и 26, заинтересованное правительство может, если оно не представлено в Административном совете, послать представителя для участия в обсуждении вопроса. Дата обсуждения вопроса должна быть в надлежащее время сообщена данному правительству.

Статья 27

В случае передачи жалобы в вышеупомянутую комиссию по расследованию на основании статьи 26 каждый из членов Организации, независимо от того, касается ли его непосредственно эта жалоба или нет, обязуется предоставить в распоряжение данной комиссии все имеющиеся у него сведения, относящиеся к вопросу, затронутому в жалобе.

Статья 28

После всестороннего разбора жалобы комиссия по расследованию составляет доклад, содержащий ее выводы по всем фактическим данным, позволяющим установить суть этого спора, а также ее рекомендации относительно тех мер, которые следовало бы предпринять для удовлетворения жалобы, и относительно сроков их осуществления.

Статья 29

1. Генеральный директор Международного бюро труда направляет доклад комиссии по расследованию Административному совету и каждому из правительств, затронутых в споре, и обеспечивает опубликование этого доклада.

2. Каждое из этих правительств в трехмесячный срок сообщает Генеральному директору Международного бюро труда, принимает ли оно рекомендации, содержащиеся в докладе комиссии, а если не принимает, то желает ли оно передать спор в Международный суд.

Статья 30

Если какой-нибудь из членов Организации не предпримет действий, требуемых пунктами 5 b), 6 b) или 7 b) i) статьи 19 в отношении какой-либо конвенции или рекомендации, то любой член Организации имеет право передать этот вопрос Административному совету. Если Административный совет найдет, что требуемые меры действительно не принимаются, он представляет об этом доклад Конференции.

Статья 31

Решение Международного суда в отношении жалобы или вопроса, переданного ему на основе статьи 29, является окончательным.

Статья 32

Международный суд может утвердить, изменить или отменить любые заключения или рекомендации комиссии по расследованию жалобы.

Статья 33

Если какой-либо член Организации не выполнит в установленный срок рекомендации, которые могут содержаться в докладе вышеупомянутой комиссии или в решении Международного суда, то Административный совет может рекомендовать Конференции такие действия, какие он сочтет целесообразными для обеспечения выполнения этих рекомендаций.

Статья 34

Правительство, не выполнявшее своих обязательств, может во всякое время сообщить Административному совету, что оно предприняло необходимые меры для того, чтобы осуществить рекомендации комиссии по расследованию, или меры, предложенные в решении Международного суда, и может просить Административный совет создать комиссию для проверки своего сообщения. В этом случае применяются положения статей 27, 28, 29, 31 и 32, и если доклад комиссии по расследованию или решение Международного суда благоприятны для не выполнявшего своих обязательств правительства, то Административный

совет немедленно рекомендует, чтобы меры, принятые на основании статьи 33, были отменены.

Глава III – Общие Положения

Статья 35

1. Члены Организации обязуются применять конвенции, ратифицированные ими согласно положениям настоящего Устава, к территориям, находящимся вне метрополии, за международные отношения которых они ответственны, включая все подопечные территории, за управление которых они ответственны, за исключением тех случаев, когда вопросы, затронутые в конвенции, находятся в пределах компетенции самих властей территории, или когда конвенция неприменима вследствие особых местных условий, или когда она должна подвергнуться изменениям, необходимым для приспособления ее к местным условиям.

2. Каждый член Организации, ратифицирующий конвенцию, в возможно короткий срок после ее ратификации направляет Генеральному директору Международного бюро труда заявление относительно того, в какой мере он обязуется обеспечить применение положений данной конвенции к территориям, не подпадающим под действие пунктов 4 и 5 настоящей статьи, и содержащее все сведения, требуемые указанной конвенцией.

3. Каждый член, направивший заявление на основании предыдущего пункта, может время от времени, в соответствии с положениями конвенции, посылать новое заявление, изменяющее условия любого предыдущего заявления и содержащее сведения о текущем положении в отношении вышеупомянутых территорий.

4. Когда вопросы, затрагиваемые конвенцией, находятся в компетенции самих властей территории вне метрополии, член Организации, ответственный за международные отношения этой

территории, направляет конвенцию в возможно короткий срок правительству этой территории с целью издания закона или принятия других мер со стороны этого правительства. После этого член Организации, по соглашению с правительством этой территории, может направить Генеральному директору Международного бюро труда заявление о принятии обязательств по конвенции от имени такой территории.

5. Заявление о принятии обязательств по какой-либо конвенции может быть направлено Генеральному директору Международного бюро труда:

a) двумя или более членами Организации в отношении территории, которая находится под их совместным управлением; или

b) любой международной властью, ответственной за управление какой-либо территорией на основе положений Устава Организации Объединенных Наций или любого другого действующего в отношении такой территории положения.

6. Принятие обязательств по какой-либо конвенции на основе пунктов 4 и 5 влечет за собой принятие от имени заинтересованной территории обязательств, предусмотренных условиями конвенции, и обязательств, вытекающих из Устава Организации и относящихся к ратифицированным конвенциям. Всякое заявление о принятии обязательств может содержать оговорки об изменениях положений конвенции, необходимых для применения ее к местным условиям.

7. Каждый член Организации или международная власть, которые послали заявление на основе пунктов 4 и 5 настоящей статьи, могут время от времени, в соответствии с условиями данной конвенции, направить новое заявление, меняющее условия любого предыдущего заявления или денонсирующее от имени заинтересованной территории обязательства, связанные с этой конвенцией.

8. Если обязательства конвенции не приняты от имени территории, упомянутой в пунктах 4 и 5 настоящей статьи, то заин-

тересованный член или члены Организации или международная власть сообщают Генеральному директору Международного бюро труда о состоянии законодательства и существующей практике на этой территории в отношении вопросов, затронутых в конвенции. Это сообщение показывает, в какой степени реализуются или предлагается реализовать положения конвенции за счет законодательства, административных мероприятий, коллективных договоров или каким-либо другим путем, и, кроме того, указывает препятствия, которые мешают принятию такой конвенции или задерживают его.

Статья 36

Поправки к настоящему Уставу, принятые Конференцией большинством в две трети голосов, поданных присутствующими делегатами, вступают в силу после их ратификации или принятия двумя третями членом Организации, в том числе пятью из десяти стран, представленных в Административном совете в качестве стран, наиболее важных в промышленном отношении, в соответствии с положением пункта 3 статьи 7 настоящего Устава.

Статья 37

1. Всякий вопрос или спор, касающийся толкования настоящего Устава или конвенций, заключенных впоследствии членами в соответствии с положениями настоящего Устава, передается на разрешение Международного суда.

2. Независимо от положения пункта 1 настоящей статьи Административный совет может сформулировать и представить на одобрение Конференции правила, предусматривающие создание трибунала для быстрого разрешения любого спора или вопроса, касающегося толкования конвенции, который может быть передан трибуналу либо Административным советом, либо в соответствии с положениями данной конвенции. Всякое решение или консультативное заключение Международного суда является обязательным для трибунала, созданного в соответствии с настоящим пунктом. Всякое решение, вынесенное этим трибуналом, сообщается членам Организации, и всякие замечания, ко-

которые могут быть сделаны членами по этому поводу, представляются Конференции.

Статья 38

1. Международная организация труда может созывать такие региональные конференции и создавать такие региональные учреждения, которые она сочтет полезными для содействия осуществлению целей и задач Организации.

2. Полномочия, функции и процедура региональных конференций определяются правилами, которые вырабатываются Административным советом и представляются на утверждение Генеральной конференции.

Глава IV – Различные Положения

Статья 39

Международная организация труда имеет все права юридического лица, в частности:

- a)* право заключать договоры;
- b)* право приобретать движимое и недвижимое имущество и распоряжаться им;
- c)* право возбуждать судебные дела.

Привилегии и иммунитет

Статья 40

1. Международная организация труда пользуется на территории каждого из своих членов привилегиями и иммунитетом, необходимыми для осуществления ее целей.

2. Делегаты Конференции, члены Административного совета, Генеральный директор и сотрудники Бюро также пользуются такими привилегиями и иммунитетом, которые необходимы для независимого выполнения их функций, связанных с Организацией.

3. Эти привилегии и иммунитет определяются в отдельном соглашении, которое подготавливается Организацией для принятия государствами-членами.

ПРИЛОЖЕНИЕ

Декларация о целях и задачах Международной организации труда

Генеральная конференция Международной организации труда, собравшаяся на свою 26-ю сессию в Филадельфии, принимает сего мая 10 дня 1944 года настоящую Декларацию о целях и задачах Международной организации труда и принципах, которыми должна вдохновляться политика ее членов.

I

Конференция вновь подтверждает основные принципы, на которых основывается Организация, и в частности следующие:

- a) труд не является товаром;
- b) свобода слова и свобода объединения являются необходимым условием постоянного прогресса;
- c) нищета в любом месте является угрозой для общего благосостояния;
- d) борьба с нуждой должна вестись с неослабевающей энергией в каждом государстве и постоянными и согласованными усилиями в международном масштабе, в которых представители трудящихся и работодателей, пользующиеся равными правами с представителями правительств, объединяются с ними для свободного обсуждения и принятия демократических решений в целях содействия общему благосостоянию.

II

Считая, что практика полностью подтвердила справедливость положения Устава Международной организации труда о

том, что прочный мир может быть установлен только на основе социальной справедливости, Конференция заявляет, что:

a) все люди, независимо от расы, веры или пола, имеют право на осуществление своего материального благосостояния и духовного развития в условиях свободы и достоинства, экономической устойчивости и равных возможностей;

b) достижение условий, при которых это будет возможно, должно являться главной целью национальной и международной политики;

c) любая национальная и международная политика и меры, в особенности экономического и финансового характера, должны рассматриваться в этом свете и приниматься только в той степени, в какой они содействуют, а не мешают достижению этой основной задачи;

d) Международная организация труда обязана изучать и рассматривать все экономические и финансовые программы и меры международного масштаба в свете этой основной задачи;

e) при осуществлении порученных ей задач Международная организация труда, рассмотрев все соответствующие экономические и финансовые факторы, может включать в свои решения и рекомендации любые положения, которые она считает целесообразными.

III

Конференция признает торжественное обязательство Международной организации труда способствовать принятию странами мира программ, имеющих целью:

a) полную занятость и повышение жизненного уровня;

b) занятость трудящихся на таких работах, где они могут получить удовлетворение, проявляя в полной мере свое мастерство и навыки, и внести наибольший вклад в общее благосостояние;

c) обеспечение, в качестве средства достижения этой цели и при соответствующих гарантиях для всех заинтересованных,

возможностей обучения и передвижения рабочих, включая миграцию в целях устройства на работу и поселения;

d) предоставление возможностей для всех участвовать в справедливом распределении плодов прогресса в области оплаты труда, рабочего времени и прочих условий труда, а также прожиточного минимума заработной платы для всех, кто трудится и нуждается в такой защите;

e) действительное признание права на коллективные переговоры, совместные действия администрации и трудящихся в деле постоянного улучшения организации производства и сотрудничество трудящихся и работодателей в подготовке и применении мер социального и экономического порядка;

f) расширение системы социального обеспечения, с тем чтобы обеспечить основной доход для всех, нуждающихся в такой защите, и полное медицинское обслуживание;

g) необходимую защиту жизни и здоровья трудящихся всех профессий;

h) защиту благосостояния детей и матерей;

i) обеспечение необходимого питания, жилищ и возможностей для отдыха и культуры;

j) обеспечение равных возможностей в области общего и профессионального образования.

IV

Будучи уверена, что более полное и широкое использование мировых производственных ресурсов, необходимое для достижения задач, изложенных в настоящей Декларации, может быть обеспечено путем эффективных действий в международном и национальном масштабе, включая меры по расширению производства и потребления, устранению серьезных колебаний в экономике, содействию экономическому и социальному прогрессу менее развитых районов мира, обеспечению большей стабильности в мировых ценах на сырьевые товары и достижению большего и устойчивого объема международной торговли, Кон-

ференция обещает полное сотрудничество со стороны Международной организации труда с такими международными органами, на которые может быть возложена частичная ответственность за осуществление этой великой задачи и за содействие здравоохранению, образованию и благосостоянию всех народов.

V

Конференция заявляет, что принципы, изложенные в настоящей Декларации, полностью применимы ко всем народам и что в то время как метод их применения должен быть определен с надлежащим учетом стадии социального и экономического развития, достигнутой каждым народом, прогрессивное применение их к еще зависимым народам, а также к народам, которые уже достигли самоуправления, является задачей всего цивилизованного мира.

ПЕРЕЧЕНЬ
Конвенции, принятые
Международной организацией труда

1. Конвенция 1919 года о рабочем времени в промышленности
2. Конвенция 1919 года о безработице
3. Конвенция 1919 года об охране материнства
4. Конвенция 1919 года о труде женщин в ночное время
5. Конвенция 1919 года о минимальном возрасте для приема на работу в промышленности
6. Конвенция 1919 года о ночном труде подростков в промышленности
7. Конвенция 1920 года о минимальном возрасте для работы в море
8. Конвенция 1920 года о пособиях по безработице в случае кораблекрушения
9. Конвенция 1920 года о трудоустройстве моряков
10. Конвенция 1921 года о минимальном возрасте в сельском хозяйстве
11. Конвенция 1921 года о праве на объединение в сельском хозяйстве
12. Конвенция 1921 года о возмещении при несчастных случаях в сельском хозяйстве
13. Конвенция 1921 года о свинцовых белилах в малярном деле
14. Конвенция 1921 года о еженедельном отдыхе в промышленности
15. Конвенция 1921 года о минимальном возрасте для грузчиков угля и кочегаров во флоте
16. Конвенция 1921 года о медицинском освидетельствовании подростков на борту судов

17. Конвенция 1925 года о возмещении трудящимся при несчастных случаях на производстве
18. Конвенция 1925 года о профессиональных заболеваниях
19. Конвенция 1925 года о равноправии в области возмещения при несчастных случаях
20. Конвенция 1925 года о ночной работе в булочных
21. Конвенция 1926 года об инспекции эмигрантов
22. Конвенция 1926 года о трудовых договорах моряков
23. Конвенция 1926 года о репатриации моряков
24. Конвенция 1927 года о страховании по болезни в промышленности
25. Конвенция 1927 года о страховании по болезни трудящихся в сельском хозяйстве
26. Конвенция 1928 года о процедуре установления минимальной заработной платы
27. Конвенции 1929 года об указании веса грузов, перевозимых на судах
28. Конвенция 1929 года о защите докеров от несчастных случаев
29. Конвенция 1930 года о принудительном труде
30. Конвенция 1930 года о рабочем времени в торговле и в учреждениях
31. Конвенция 1931 года о рабочем времени в угольных шахтах
32. Конвенция (пересмотренная) 1932 года о защите докеров от несчастных случаев
33. Конвенция 1932 года о минимальном возрасте на непромышленных работах
34. Конвенция 1933 года о платных бюро найма
35. Конвенция 1933 года о страховании по старости в промышленности
36. Конвенция 1933 года о страховании по старости в сельском хозяйстве

37. Конвенция 1933 года о страховании на случай инвалидности в промышленности и т.д.
38. Конвенция 1933 года о страховании по инвалидности в сельском хозяйстве
39. Конвенция 1933 года о страховании на случай потери кормильца в промышленности
40. Конвенция 1933 года о страховании на случай потери кормильца в сельском хозяйстве
41. Конвенция (пересмотренная) 1934 года о труде женщин в ночное время
42. Конвенция (пересмотренная) 1934 года о возмещении в случае профессиональных заболеваний
43. Конвенция 1934 года о заводах по производству листового стекла
44. Конвенция 1934 года о страховании по безработице
45. Конвенция 1935 года о применении труда женщин на подземных работах
46. Конвенция (пересмотренная) 1935 года о рабочем времени в угольных шахтах
47. Конвенция 1935 года о сорокачасовой рабочей неделе
48. Конвенция 1935 года о сохранении за мигрантами пенсионных прав
49. Конвенция 1935 года о сокращении рабочего времени на стеклодувных предприятиях
50. Конвенция 1936 года о вербовке трудящихся из коренного населения
51. Конвенция 1936 года о сокращении рабочего времени на общественных работах
52. Конвенция 1936 года об оплачиваемых отпусках
53. Конвенция 1936 года о свидетельствах о квалификации лиц командного состава торговых судов
54. Конвенция 1936 года об оплачиваемых отпусках моряков
55. Конвенция 1936 года об обязательствах судовладельцев в случае болезни или травмы у моряков

56. Конвенция 1936 года о страховании моряков по болезни
57. Конвенция 1936 года о рабочем времени на борту судов и составе судового экипажа
58. Конвенция (пересмотренная) 1936 года о минимальном возрасте для работы в море
59. Конвенция (пересмотренная) 1937 года о минимальном возрасте в промышленности
60. Конвенция (пересмотренная) 1937 года о минимальном возрасте на непромышленных работах
61. Конвенция 1937 года о сокращении рабочего времени в текстильной промышленности
62. Конвенция 1937 года о технике безопасности в строительстве
63. Конвенция 1938 года о статистике заработной платы и рабочего времени
64. Конвенция 1939 года о трудовых договорах трудящихся коренного населения
65. Конвенция 1939 года об уголовных санкциях для трудящихся коренного населения
66. Конвенция 1939 года о трудящихся-мигрантах
67. Конвенция 1939 года о продолжительности рабочего времени и отдыха на дорожном транспорте
68. Конвенция 1946 года о питании и столовом обслуживании экипажей на борту судов
69. Конвенция 1946 года о выдаче судовым поварам свидетельств о квалификации
70. Конвенция 1946 года о социальном обеспечении моряков
71. Конвенция 1946 года о пенсиях морякам
72. Конвенция 1946 года об оплачиваемых отпусках морякам
73. Конвенция 1946 года о медицинском освидетельствовании моряков
74. Конвенция 1946 года о выдаче матросам свидетельств о квалификации
75. Конвенция 1946 года о помещениях для экипажа

76. Конвенция 1946 года о заработной плате, рабочем времени и составе судового экипажа
77. Конвенция 1946 года о медицинском освидетельствовании подростков в промышленности
78. Конвенция 1946 года о медицинском освидетельствовании подростков на непромышленных работах
79. Конвенция 1946 года о ночном труде подростков на непромышленных работах
80. Конвенция 1946 года о пересмотре заключительных статей
81. Конвенция 1947 года об инспекции труда [и Протокол 1995 года]
82. Конвенция 1947 года о социальной политике на территориях вне метрополии
83. Конвенция 1947 года о трудовых нормах на территориях вне метрополии
84. Конвенция 1947 года о праве на объединение на территориях вне метрополии
85. Конвенция 1947 года об инспекции труда на территориях вне метрополии
86. Конвенция 1947 года о трудовых договорах трудящихся коренного населения
87. Конвенция 1948 года о свободе ассоциации и защите права на организацию
88. Конвенция 1948 года об организации службы занятости
89. Конвенция (пересмотренная) 1948 года о ночном труде женщин [и Протокол 1990 года]
90. Конвенция (пересмотренная) 1948 года о ночном труде подростков в промышленности
91. Конвенция (пересмотренная) 1949 года об оплачиваемых отпусках морякам
92. Конвенция (пересмотренная) 1949 года о помещениях для экипажа
93. Конвенция (пересмотренная) 1949 года о заработной плате, рабочем времени и составе судового экипажа

94. Конвенция 1949 года о трудовых статьях в договорах, заключаемых государственными органами власти

95. Конвенция 1949 года об охране заработной платы

96. Конвенция (пересмотренная) 1949 года о платных бюро по найму

97. Конвенция (пересмотренная) 1949 года о трудящихся-мигрантах

98. Конвенция 1949 года о праве на организацию и на ведение коллективных переговоров

99. Конвенция 1951 года о процедуре установления минимальной заработной платы в сельском хозяйстве

100. Конвенция 1951 года о равном вознаграждении

101. Конвенция 1952 года об оплачиваемых отпусках в сельском хозяйстве

102. Конвенция 1952 года о минимальных нормах социального обеспечения

103. Конвенция (пересмотренная) 1952 года об охране материнства

104. Конвенция 1955 года об отмене уголовных санкций для коренного населения

105. Конвенция 1957 года об упразднении принудительного труда

106. Конвенция 1957 года о еженедельном отдыхе в торговле и учреждениях

107. Конвенция 1957 года о коренном и другом населении, ведущем племенной образ жизни

108. Конвенция 1958 года об удостоверениях личности моряков

109. Конвенция (пересмотренная) 1958 года о заработной плате, рабочем времени и составе судового экипажа

110. Конвенция 1958 года о плантациях [и Протокол 1982 года]

111. Конвенция 1958 года о дискриминации в области труда и занятий

112. Конвенция 1959 года о минимальном возрасте рыбаков
113. Конвенция 1959 года о медицинском осмотре рыбаков
114. Конвенция 1959 года о трудовых договорах рыбаков
115. Конвенция 1960 года о защите от радиации
116. Конвенция 1961 года о пересмотре заключительных статей
117. Конвенция 1962 года об основных целях и нормах социальной политики
118. Конвенция 1962 года о равноправии в области социального обеспечения
119. Конвенция 1963 года о снабжении машин защитными приспособлениями
120. Конвенция 1964 года о гигиене в торговле и учреждениях
121. Конвенция 1964 года о пособиях в случаях производственного травматизма [Таблица I, пересмотренная в 1980 году]
122. Конвенция 1964 года о политике в области занятости
123. Конвенция 1965 года о минимальном возрасте допуска на подземные работы
124. Конвенция 1965 года о медицинском освидетельствовании молодых людей для подземных работ
125. Конвенция 1966 года о свидетельствах рыбаков
126. Конвенция 1966 года о помещениях для рыбаков на борту судов
127. Конвенция 1967 года о максимальном грузе
128. Конвенция 1967 года о пособиях по инвалидности, по старости и по случаю потери кормильца
129. Конвенция 1969 года об инспекции труда в сельском хозяйстве
130. Конвенция 1969 года о медицинской помощи и пособиях по болезни
131. Конвенция 1970 года об установлении минимальной заработной платы
132. Конвенция (пересмотренная) 1970 года об оплачиваемых отпусках

133. Конвенция 1970 года о помещениях для экипажа (дополнительные положения)
134. Конвенция 1970 года о предупреждении несчастных случаев (моряки)
135. Конвенция 1971 года о представителях трудящихся
136. Конвенция 1971 года о бензоле
137. Конвенция 1973 года о портовых работах
138. Конвенция 1973 года о минимальном возрасте
139. Конвенция 1974 года о профессиональных раковых заболеваниях
140. Конвенция 1974 года об оплачиваемых учебных отпусках
141. Конвенция 1975 года об организациях сельских трудящихся
142. Конвенция 1975 года о развитии людских ресурсов
143. Конвенция 1975 года о трудящихся-мигрантах (дополнительные положения)
144. Конвенция 1976 года о трехсторонних консультациях (международные трудовые нормы)
145. Конвенция 1976 года о непрерывности занятости моряков
146. Конвенция 1976 года об оплачиваемых отпусках морякам
147. Конвенция 1976 года о минимальных нормах в торговом флоте [и Протокол 1996 года]
148. Конвенция 1977 года о производственной среде (загрязнение воздуха, шум и вибрация)
149. Конвенция 1977 года о сестринском персонале
150. Конвенция 1978 года о регулировании вопросов труда
151. Конвенция 1978 года о трудовых отношениях на государственной службе
152. Конвенция 1979 года о технике безопасности и гигиене труда (портовые работы)
153. Конвенция 1979 года о продолжительности рабочего времени и периодах отдыха на дорожном транспорте
154. Конвенция 1981 года о коллективных переговорах
155. Конвенция 1981 года о безопасности и гигиене труда

156. Конвенция 1981 года о трудящихся с семейными обязанностями
157. Конвенция 1982 года о сохранении прав в области социального обеспечения
158. Конвенция 1982 года о прекращении трудовых отношений
159. Конвенция 1983 года о профессиональной реабилитации и занятости инвалидов
160. Конвенция 1985 года о статистике труда
161. Конвенция 1985 года о службах гигиены труда
162. Конвенция 1986 года об асбесте
163. Конвенция 1987 года о социально-бытовом обслуживании моряков
164. Конвенция 1987 года о здравоохранении и медицинском обслуживании моряков
165. Конвенция (пересмотренная) 1987 года о социальном обеспечении моряков
166. Конвенция (пересмотренная) 1987 года о репатриации моряков
167. Конвенция 1988 года о безопасности и гигиене труда в строительстве
168. Конвенция 1988 года о содействии занятости и защите от безработицы
169. Конвенция 1989 года о коренных народах и народах, ведущих племенную образ жизни
170. Конвенция 1990 года о химических веществах
171. Конвенция 1990 года о ночном труде
172. Конвенция 1991 года об условиях труда в гостиницах и ресторанах
173. Конвенция 1992 года о защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности их предпринимателя
174. Конвенция 1993 года о предотвращении крупных промышленных аварий

175. Конвенция 1994 года о работе на условиях неполного рабочего времени

176. Конвенция 1995 года о безопасности и гигиене труда на шахтах

177. Конвенция 1996 года о надомном труде

178. Конвенция 1996 года об инспекции труда моряков

179. Конвенция 1996 года о найме и трудоустройстве моряков

180. Конвенция 1996 года о продолжительности рабочего времени моряков и укомплектовании судов экипажами

– Протокол 1996 года к Конвенции 1976 года о минимальных нормах в торговом флоте

181. Конвенция 1997 года о частных агентствах занятости

182. Конвенция 1999 года о наихудших формах детского труда

183. Конвенция 2000 года об охране материнства

184. Конвенция 2001 года о безопасности и гигиене труда в сельском хозяйстве

185. Конвенция (пересмотренная) 2003 года об удостоверениях личности моряков

186. Конвенция 2006 года о труде в морском судоходстве

187. Конвенция 2006 года об основах, содействующих безопасности и гигиене труда

188. Конвенция 2007 года о труде в рыболовном секторе

189. Конвенцией 2011 года о достойном труде домашних работников

ПЕРЕЧЕНЬ
Рекомендации, принятые
Международной организацией труда

1. Рекомендация 1919 года о безработице
2. Рекомендация 1919 года о взаимности в области отношения
3. Рекомендация 1919 года о профилактике сибирской язвы
4. Рекомендация 1919 года о сатурнизме у женщин и детей
5. Рекомендация 1919 года об инспекции труда (службы здравоохранения)
6. Рекомендация 1919 года о белом фосфоре
7. Рекомендация 1920 года о рабочем времени в рыболовстве
8. Рекомендация 1920 года о рабочем времени во внутреннем судоходстве
9. Рекомендация 1920 года о морских кодексах
10. Рекомендация 1920 года о страховании по безработице для моряков
11. Рекомендация 1921 года о безработице в сельском хозяйстве
12. Рекомендация 1921 года об охране материнства в сельском хозяйстве
13. Рекомендация 1921 года о труде женщин в ночное время в сельском хозяйстве
14. Рекомендация 1921 года о ночном труде детей и подростков в сельском хозяйстве
15. Рекомендация 1921 года о профессиональном обучении в сельском хозяйстве
16. Рекомендация 1921 года о жилищных условиях в сельском хозяйстве
17. Рекомендация 1921 года о социальном страховании в сельском хозяйстве
18. Рекомендация 1921 года о еженедельном отдыхе в торговле

19. Рекомендация 1922 года о статистике миграции
20. Рекомендация 1923 года об инспекции труда
21. Рекомендация 1924 года об использовании свободного времени
22. Рекомендация 1925 года о минимальном размере возмещения трудящимся
23. Рекомендация 1925 года о юрисдикции в области возмещения трудящимся
24. Рекомендация 1925 года о возмещении трудящимся при профессиональных заболеваниях
25. Рекомендация 1925 года о равноправии в области возмещения при несчастных случаях
26. Рекомендация 1926 года о защите эмигранток в море
27. Рекомендация 1926 года о репатриации капитанов судов и учеников
28. Рекомендация 1926 года об инспекции труда моряков
29. Рекомендация 1927 года о страховании по болезни
30. Рекомендация 1928 года о процедуре установления минимальной заработной платы
31. Рекомендация 1929 года о предотвращении несчастных случаев на производстве
32. Рекомендация 1929 года о машинах с механическим двигателем
33. Рекомендация 1929 года о взаимности при защите докеров от несчастных случаев
34. Рекомендация 1929 года о консультации с организациями в целях защиты докеров от несчастных случаев
35. Рекомендация 1930 года о косвенном принуждении к труду
36. Рекомендация 1930 года о регламентации принудительного труда
37. Рекомендация 1930 года о продолжительности рабочего времени в гостиницах и т.п.

38. Рекомендация 1930 года о продолжительности рабочего времени в театрах и т.п.

39. Рекомендация 1930 года о продолжительности рабочего времени в больницах и т.п.

40. Рекомендация 1932 года о взаимности в области защиты докеров от несчастных случаев

41. Рекомендация 1932 года о минимальном возрасте на непромышленных работах

42. Рекомендация 1933 года о бюро занятости

43. Рекомендация 1933 года о страховании по инвалидности, старости и на случай потери кормильца

44. Рекомендация 1934 года о безработице

45. Рекомендация 1935 года о безработице среди молодежи

46. Рекомендация 1936 года об упразднении вербовки

47. Рекомендация 1936 года об оплачиваемых отпусках

48. Рекомендация 1936 года о бытовом обслуживании моряков в портах

49. Рекомендация 1936 года о рабочем времени и составе судового экипажа

50. Рекомендация 1937 года о международном сотрудничестве в области общественных работ

51. Рекомендация 1937 года о национальном планировании общественных работ

52. Рекомендация 1937 года о минимальном возрасте на семейных предприятиях

53. Рекомендация 1937 года о технике безопасности в строительстве

54. Рекомендация 1937 года об инспекции труда в строительной промышленности

55. Рекомендация 1937 года о сотрудничестве в деле предотвращения несчастных случаев в строительной промышленности

56. Рекомендация 1937 года о профессиональной подготовке в строительной промышленности

57. Рекомендация 1939 года о профессиональном обучении

58. Рекомендация 1939 года о трудовых договорах трудящихся коренного населения
59. Рекомендация 1939 года об инспекции труда для трудящихся коренного населения
60. Рекомендация 1939 года об ученичестве
61. Рекомендация 1939 года о трудящихся-мигрантах
62. Рекомендация 1939 года о межгосударственном сотрудничестве в области условий труда трудящихся-мигрантов
63. Рекомендация 1939 года о контрольных книжках на дорожном транспорте
64. Рекомендация 1939 года о ночном труде на дорожном транспорте
65. Рекомендация 1939 года о методах регламентации рабочего времени на дорожном транспорте
66. Рекомендация 1939 года о времени отдыха личных шоферов
67. Рекомендация 1944 года об обеспечении дохода
68. Рекомендация 1944 года о социальном обеспечении лиц из вооруженных сил
69. Рекомендация 1944 года о медицинском обслуживании
70. Рекомендация 1944 года о социальной политике на зависимых территориях
71. Рекомендация 1944 года о занятости в период перехода от войны к миру
72. Рекомендация 1944 года о службе занятости
73. Рекомендация 1944 года о национальном планировании общественных работ
74. Рекомендация 1945 года о социальной политике на зависимых территориях (дополнительные положения)
75. Рекомендация 1946 года о соглашениях о социальном обеспечении моряков
76. Рекомендация 1946 года о медицинской помощи иждивенцам моряков

77. Рекомендация 1946 года о профессиональном обучении моряков

78. Рекомендация 1946 года об обеспечении судового экипажа постельными и столовыми принадлежностями и другими предметами

79. Рекомендация 1946 года о медицинском освидетельствовании подростков

80. Рекомендация 1946 года о ночном труде подростков на непромышленных работах

81. Рекомендация 1947 года об инспекции труда

82. Рекомендация 1947 года об инспекции труда на горно-промышленных и транспортных предприятиях

83. Рекомендация 1948 года об организации службы занятости

84. Рекомендация 1949 года о трудовых статьях в договорах, заключаемых государственными органами власти

85. Рекомендация 1949 года об охране заработной платы

86. Рекомендация (пересмотренная) 1949 года о трудящихся-мигрантах

87. Рекомендация 1949 года о профессиональном ориентировании

88. Рекомендация 1950 года о профессиональном обучении взрослых

89. Рекомендация 1951 года о процедуре установления минимальной заработной платы в сельском хозяйстве

90. Рекомендация 1951 года о равном вознаграждении

91. Рекомендация 1951 года о коллективных договорах

92. Рекомендация 1951 года о добровольном примирении и арбитраже

93. Рекомендация 1952 года об оплачиваемых отпусках в сельском хозяйстве

94. Рекомендация 1952 года о сотрудничестве на уровне предприятия

95. Рекомендация 1952 года об охране материнства

96. Рекомендация 1953 года о минимальном возрасте в шахтах
97. Рекомендация 1953 года об охране здоровья трудящихся
98. Рекомендация 1954 года об оплачиваемых отпусках
99. Рекомендация 1955 года о переквалификации инвалидов
100. Рекомендация 1955 года о защите трудящихся-мигрантов в слаборазвитых странах
101. Рекомендация 1956 года о профессиональном обучении в сельском хозяйстве
102. Рекомендация 1956 года о бытовом обслуживании
103. Рекомендация 1957 года о еженедельном отдыхе в торговле и учреждениях
104. Рекомендация 1957 года о коренном и другом населении, ведущем племенной образ жизни
105. Рекомендация 1958 года о судовых аптечках
106. Рекомендация 1958 года о медицинских консультациях в море
107. Рекомендация 1958 года о найме моряков на иностранные суда
108. Рекомендация 1958 года о социальных условиях и безопасности моряков
109. Рекомендация 1958 года о заработной плате, рабочем времени и составе судового экипажа
110. Рекомендация 1958 года о плантациях
111. Рекомендация 1958 года о дискриминации в области труда и занятости
112. Рекомендация 1959 года о службах здравоохранения на предприятии
113. Рекомендация 1960 года о сотрудничестве в отраслевом и в национальном масштабе
114. Рекомендация 1960 года о защите от радиации
115. Рекомендация 1961 года о жилищном строительстве для трудящихся

- 116.Рекомендация 1962 года о сокращении продолжительности рабочего времени
- 117.Рекомендация 1962 года о профессиональном обучении
- 118.Рекомендация 1963 года о снабжении машин защитными приспособлениями
- 119.Рекомендация 1963 года о прекращении трудовых отношений
- 120.Рекомендация 1964 года о гигиене в торговле и учреждениях
- 121.Рекомендация 1964 года о пособиях в случаях производственного травматизма
- 122.Рекомендация 1964 года о политике в области занятости
- 123.Рекомендация 1965 года о труде женщин с семейными обязанностями
- 124.Рекомендация 1965 года о минимальном возрасте допуска на подземные работы
- 125.Рекомендация 1965 года об условиях труда молодых людей на подземных работах
- 126.Рекомендация 1966 года о профессиональном обучении рыбаков
- 127.Рекомендация 1966 года о кооперативах в развивающихся странах
- 128.Рекомендация 1967 года о максимальном грузе
- 129.Рекомендация 1967 года о связях на предприятии
- 130.Рекомендация 1967 года о рассмотрении жалоб
- 131.Рекомендация 1967 года о пособиях по инвалидности, по старости и по случаю потери кормильца
- 132.Рекомендация 1968 года об арендаторах и издольщиках
- 133.Рекомендация 1969 года об инспекции труда в сельском хозяйстве
- 134.Рекомендация 1969 года о медицинской помощи и пособиях по болезни
- 135.Рекомендация 1970 года об установлении минимальной заработной платы

- 136.Рекомендация 1970 года о специальных программах для молодежи
- 137.Рекомендация 1970 года о профессиональном обучении моряков
- 138.Рекомендация 1970 года о бытовом обслуживании моряков
- 139.Рекомендация 1970 года о занятости моряков (технические изменения)
- 140.Рекомендация 1970 года о помещениях для экипажа (кондиционирование воздуха)
- 141.Рекомендация 1970 года о помещениях для экипажа (борьба с шумами)
- 142.Рекомендация 1970 года о предупреждении несчастных случаев среди моряков
- 143.Рекомендация 1971 года о представителях трудящихся
- 144.Рекомендация 1971 года о бензоле
- 145.Рекомендация 1973 года о портовых работах
- 146.Рекомендация 1973 года о минимальном возрасте
- 147.Рекомендация 1974 года о профессиональных раковых заболеваниях
- 148.Рекомендация 1974 года об оплачиваемых учебных отпусках
- 149.Рекомендация 1975 года об организациях сельских трудящихся
- 150.Рекомендация 1975 года о развитии людских ресурсов
- 151.Рекомендация 1975 года о трудящихся-мигрантах
- 152.Рекомендация 1976 года о трехсторонних консультациях
- 153.Рекомендация 1976 года о защите молодых моряков
- 154.Рекомендация 1976 года о непрерывности занятости моряков
- 155.Рекомендация 1976 года об улучшении норм в торговом флоте
- 156.Рекомендация 1977 года о производственной среде (загрязнение воздуха, шум и вибрация)

- 157.Рекомендация 1977 года о сестринском персонале
- 158.Рекомендация 1978 года о регулировании вопросов труда
- 159.Рекомендация 1978 года о трудовых отношениях на государственной службе
- 160.Рекомендация 1979 года о технике безопасности и гигиене труда (портовые работы)
- 161.Рекомендация 1979 года о продолжительности рабочего времени и периодах отдыха на дорожном транспорте
- 162.Рекомендация 1980 года о пожилых трудящихся
- 163.Рекомендация 1981 года о коллективных переговорах
- 164.Рекомендация 1981 года о безопасности и гигиене труда
- 165.Рекомендация 1981 года о трудящихся с семейными обязанностями
- 166.Рекомендация 1982 года о прекращении трудовых отношений
- 167.Рекомендация 1983 года о сохранении прав в области социального обеспечения
- 168.Рекомендация 1983 года о профессиональной реабилитации и занятости инвалидов
- 169.Рекомендация 1984 года о политике в области занятости (дополнительные положения)
- 170.Рекомендация 1985 года о статистике труда
- 171.Рекомендация 1985 года о службах гигиены труда
- 172.Рекомендация 1986 года об асбесте
- 173.Рекомендация 1987 года о социально-бытовом обслуживании моряков
- 174.Рекомендация 1987 года о репатриации моряков
- 175.Рекомендация 1988 года о безопасности и гигиене труда в строительстве
- 176.Рекомендация 1988 года о содействии занятости и защите от безработицы
- 177.Рекомендация 1990 года о химических веществах
- 178.Рекомендация 1990 года о ночном труде

- 179.Рекомендация 1991 года об условиях труда в гостиницах и ресторанах
- 180.Рекомендация 1992 года о защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности их предпринимателя
- 181.Рекомендация 1993 года о предотвращении крупных промышленных аварий
- 182.Рекомендация 1994 года о работе на условиях неполного рабочего времени
- 183.Рекомендация 1995 года о безопасности и гигиене на шахтах
- 184.Рекомендация 1996 года о надомном труде
- 185.Рекомендация 1996 года об инспекции труда моряков
- 186.Рекомендация 1996 года о найме и трудоустройстве моряков
- 187.Рекомендация 1996 года о заработной плате и продолжительности рабочего времени моряков и укомплектовании судов экипажами
- 188.Рекомендация 1997 года о частных агентствах занятости
- 189.Рекомендация 1998 года о создании рабочих мест на малых и средних предприятиях
- 190.Рекомендация 1999 года о наихудших формах детского труда
- 191.Рекомендация 2000 года об охране материнства
- 192.Рекомендация 2001 года о безопасности и гигиене труда в сельском хозяйстве
- 193.Рекомендация 2002 года о содействии развитию кооперативов
- 194.Рекомендация 2002 года о перечне профессиональных заболеваний
- 195.Рекомендация 2004 года о развитии людских ресурсов
- 196.Рекомендация 2006 года о труде в рыболовном секторе
- 197.Рекомендация 2006 года об основах, содействующих безопасности и гигиене труда

198.Рекомендация 2006 года об индивидуальном трудовом правоотношении

199.Рекомендация 2007 года о труде в рыболовном секторе

200.Рекомендация 2010 года о ВИЧ и СПИД-е и сфере труда

201.Рекомендация 2011 года о достойном труде домашних работников

**Beynəlxalq Əmək Təşkilatının
Azərbaycan Respublikası tərəfindən ratifikasiya edilmiş
Konvensiyalarının siyahısı**

1. "Uşaqların kənd təsərrüfatında işləməsinə icazə verilməsi üçün minimum yaş həddi haqqında" 1921-ci il, 10 nömrəli Konvensiya;
2. "Kənd təsərrüfatında zəhmətkeşlərin təşkilat yaratmaq və birləşmək hüququ haqqında" 1921-ci il, 11 nömrəli Konvensiya;
3. "Sənaye müəssisələrində həftəlik istirahət haqqında" 1921-ci il, 14 nömrəli Konvensiya;
4. "Yeniyyətmələrin donanmada kömür yükləyən və ya ocaqçı kimi işləməsinə icazə verilməsi üçün minimum yaş həddi haqqında" 1921-ci il, 15 nömrəli Konvensiya;
5. "Gəmilərdə çalışan uşaqların və yeniyyətmələrin məcburi tibbi müayinəsi haqqında" 1921-ci il, 16 nömrəli Konvensiya;
6. "Dənizçilərin vətənə qaytarılması haqqında" 1926-cı il, 23 nömrəli Konvensiya;
7. "Gəmilərdə daşınan ağır-yüklərin çəkisinin göstərilməsi haqqında" 1929-cu il, 27 nömrəli Konvensiya;
8. "Məcburi və ya icbari əmək haqqında" 1930-cu il, 29 nömrəli Konvensiya;
9. "Gəmidə yükvurma və yükboşaltma ilə məşğul olan zəhmətkeşlərin bədbəxt hadisələrdən müdafiəsi haqqında" (1932-ci ildə yenidən baxılmış) 1932-ci il, 32 nömrəli Konvensiya;
10. "Hər hansı şaxtadakı qaldırıcı işlərdə qadın əməyinin tətbiqi haqqında" 1935-ci il, 45 nömrəli Konvensiya;
11. "İş vaxtının azaldılıb həftədə 40 saata endirilməsi haqqında" 1935-ci il, 47 nömrəli Konvensiya;
12. "İllik ödənişli məzuniyyətlər haqqında" 1936-cı il, 52 nömrəli Konvensiya;

13. “Uşaqların dənizdə işləməsinə icazə verilməsi üçün minimum yaş həddi haqqında” (1936-cı ildə yenidən baxılmış) 1936-cı il, 58 nömrəli Konvensiya;

14. “Uşaqların sənayedə işə götürülməsi üçün minimum yaş həddi haqqında” (1937-ci ildə yenidən baxılmışdır) 1937-ci il, 59 nömrəli Konvensiya;

15. “Uşaqların qeyri-sənaye işlərinə götürülməsi üçün yaş həddi haqqında” (1937-ci ildə yenidən baxılmışdır) 1937-ci il, 60 nömrəli Konvensiya;

16. “Gəmi aşpazlarına ixtisas şəhadətnamələri verilməsi haqqında” 1946-cı il, 69 nömrəli Konvensiya;

17. “Dənizçilərin tibbi müayinəsi haqqında” 1946-cı il, 73 nömrəli Konvensiya;

18. “Uşaqların və yeniyetmələrin sənayedə çalışmağa yararlığını aydınlaşdırmaq məqsədilə tibbi müayinəsi haqqında” 1946-cı il, 77 nömrəli Konvensiya;

19. “Uşaqların və yeniyetmələrin qeyri-sənaye işlərində çalışmağa yararlığını aydınlaşdırmaq məqsədilə tibbi müayinəsi haqqında” 1946-cı il, 78 nömrəli Konvensiya;

20. “Qeyri-sənaye işlərində uşaqların və yeniyetmələrin gecə əməyinin məhdudlaşdırılması haqqında” 1946-cı il, 79 nömrəli Konvensiya;

21. “Sənayedə və ticarətdə əməyin təftişi haqqında” 1947-ci il, 81 nömrəli Konvensiya;

22. “Assosiasiya azadlığı və təşkilat yaratmaq hüququnun müdafiəsi haqqında” 1948-ci il, 87 nömrəli Konvensiya;

23. “Müəssisədə zəhmətkeşlərin nümayəndələrinin hüquqlarının müdafiəsi və onlara verilən imkanlar haqqında” 1948-ci il, 87 nömrəli Konvensiya;

24. “Məşğulluq xidmətinin təşkili haqqında” 1948-ci il, 88 nömrəli Konvensiya

25. “Sənayedə yeniyetmələrin gecə əməyi haqqında” (1948-ci ildə yenidən baxılmış) 1948-ci il, 90 nömrəli Konvensiya;

26. "Gəmilərdə heyət üçün otaqlar haqqında" (1949-cu ildə yenidən baxılmış) 1949-cu il, 92 nömrəli Konvensiya;
27. "Əmək haqqının mühafizəsi haqqında" 1949-cu il, 95 nömrəli Konvensiya;
28. "Təşkilat yaratmaq və kollektiv danışıqlar aparmaq hüququ prinsiplərinin tətbiqi haqqında" 1949-cu il, 98 nömrəli Konvensiya;
29. "Bərabər əməyə görə kişilərə və qadınlara bərabər haqq verilməsi haqqında" 1951-ci il, 100 nömrəli Konvensiya;
30. "Analıqın mühafizəsi haqqında" (1952-ci ildə yenidən baxılmış) 1952-ci il, 103 nömrəli Konvensiya;
31. "İcbari əməyin ləğv edilməsi haqqında" 1957-ci il, 105 sayılı Konvensiya;
32. "Ticarətdə və idarələrdə həftəlik istirahət haqqında" 1957-ci il, 106 nömrəli Konvensiya;
33. "Dənizçilərin şəxsiyyətini təsdiq edən milli vəsiqələr haqqında" 1958-ci il, 108 nömrəli Konvensiya;
34. "Əmək və məşğulluq sahəsində ayrı-seçkilik haqqında" 1958-ci il, 111 nömrəli Konvensiya;
35. "Balıqçıların işə götürülməsi üçün minimum yaş həddi haqqında" 1959-cu il, 112 nömrəli Konvensiya;
36. "Balıqçılarının tibbi müayinəsi haqqında" 1959-cu il, 113 nömrəli Konvensiya;
37. "Zəhmətkeşlərin ionlaşdırıcı radiasiyadan müdafiəsi haqqında" 1960-cı il, 115 nömrəli Konvensiya;
38. "Beynəlxalq Əmək Bürosunun İnzibati Şurası tərəfindən konvensiyaların tətbiqinə dair məruzələrin hazırlanması barədə müddələrin vahid şəkllə salınması məqsədilə Beynəlxalq Əmək Təşkilatı Baş Konfransının ilk otuz iki sessiyasında qəbul etdiyi konvensiyalarda qismən dəyişiklik edilməsi haqqında" 1961-ci il, 116 nömrəli Konvensiya;
39. "Maşınların qoruyucu qurğularla təchiz edilməsi haqqında" 1963-cü il, 119 nömrəli Konvensiya;
40. "Ticarətdə və idarələrdə gigiyena haqqında" 1964-cü il, 120 nömrəli Konvensiya;

41. "Məşğulluq sahəsində siyasət haqqında" 1964-cü il, 122 nömrəli Konvensiya;
42. "Şaxtalarda və mədənlərdə yeraltı işlərdə çalışmağa icazə verilməsi üçün minimum yaş həddi haqqında" 1965-ci il, 123 nömrəli Konvensiya;
43. "Gənclərin şaxtalarda və mədənlərdə yeraltı işlərdə çalışmağa yararlığını müəyyənləşdirmək məqsədilə tibbi müayinəsi haqqında" 1965-ci il, 124 nömrəli Konvensiya;
44. "Balıqçılıq gəmilərində heyət üçün otaqlar haqqında" 1966-cı il, 126 nömrəli Konvensiya;
45. "Kənd təsərrüfatında əməyin təftişi haqqında" 1969-cu il, 129 sayılı Konvensiya;
46. "İnkişaf etməkdə olan ölkələr xüsusi nəzərə alınmaqla minimum əmək haqqının müəyyən edilməsi haqqında" 1970-ci il, 131 nömrəli Konvensiya;
47. "Ödənişli məzuniyyətlər haqqında" (1970-ci ildə yenidən baxılmış) 1970-ci il, 132 nömrəli Konvensiya;
48. "Gəmilərdə heyət üçün otaqlar haqqında" 1970-ci il, 133 nömrəli Konvensiya (əlavə müddəalar);
49. "Dənizçilər arasında istehsalatda bədbəxt hadisələrin qarşısının alınması haqqında" 1970-ci il, 134 nömrəli Konvensiya;
50. "İşə qəbul olunmaq üçün minimum yaş həddi haqqında" 1973-cü il, 138 nömrəli Konvensiya;
51. "Ödənişli təhsil məzuniyyətləri haqqında" 1974-cü il, 140 nömrəli Konvensiya
52. "İnsan ehtiyatlarının inkişafı sahəsində peşə yönümü və peşə hazırlığı haqqında" 1975-ci il, 142 nömrəli Konvensiya;
53. "Beynəlxalq əmək normalarının tətbiqinə kömək göstərilməsi üçün üçtərəfli məsləhətləşmələr haqqında" 1976-cı il, 144 nömrəli Konvensiya;
54. "İş yerlərində havanın çirklənməsi, səs-küy və vibrasiya ilə bağlı peşə riskindən zəhmətkeşlərin müdafiəsi haqqında" 1977-ci il, 148 nömrəli Konvensiya;

55. "Tibb bacıları heyətinin məşğulluğu, əmək və həyat şəraiti haqqında" 1977-ci il, 149 nömrəli Konvensiya;

56. "Dövlət xidmətində məşğulluğun təşkili hüququnun müdafiəsi və məşğulluq şərtlərinin müəyyənləşdirilməsi üsulu haqqında" 1978-ci il, 151 nömrəli Konvensiya;

57. "Kollektiv danışıqlara kömək göstərilməsi haqqında" 1981-ci il, 154 nömrəli Konvensiya;

58. "Əlillərin peşə bərpası və məşğulluğu haqqında" 1983-cü il, 159 nömrəli Konvensiya;

59. "Əməyin statistikasına haqqında" 1985-ci il, 160 nömrəli Konvensiya;

60. "Uşaq əməyinin ən pis formalarının qadağan edilməsinə və onların aradan qaldırılması üçün təcili tədbirlərə dair" 1999-cu il 182 nömrəli Konvensiya (13.01.2004-cü il tarixdə ratifikasiya edilib);

61. "Dənizçilərin şəxsiyyət sənədləri haqqında" 2003-cü il 185 nömrəli Konvensiya;

62. "Kişi və qadın işçilər – ailə vəzifələri olan işçilər üçün bərabər imkanlar və bərabər rəftar haqqında" 1981-ci il 156 nömrəli Konvensiya;

63. "Analıqın mühafizəsi haqqında" 1952-ci il Konvensiyasına (yenidən baxılmış) yenidən baxılması haqqında" 2000-ci il, 183 nömrəli Konvensiya.

Aliş Məmiş oğlu Qasımov

Bakı Dövlət Universitetinin Əmək və ekologiya hüququ kafedrasının müdiri,
hüquq elmləri doktoru, professor

Oruc Cəmil oğlu Məmmədov

Azərbaycan Respublikasının Prezidenti yanında Dövlət İdarəçilik Akademiyasının
Dövlət idarəçiliyinin hüquqi təminatı kafedrasının müdiri,
hüquq üzrə fəlsəfə doktoru, dosent

Mehdi Kamal oğlu Abdullayev

Azərbaycan Dövlət Pedaqoji Universitetinin Beynəlxalq əlaqələr üzrə prorektoru,
Azərbaycan Respublikasının Prezidenti yanında Dövlət İdarəçilik Akademiyasının Dövlət
idarəçiliyinin hüquqi təminatı kafedrasının dosenti, hüquq üzrə fəlsəfə doktoru

Beynəlxalq əmək hüququ

Dərs vəsaiti

Bakı – 2012

Korrektor:
R.Məmmədova

Kitab «Mütərcim» Nəşriyyat-Poliqrafiya Mərkəzində çap olunmuşdur.

Çapa imzalanmışdır: 14.12.2012. Format: 60x84 1/16. Qarnitur: Times.
Ofset çap. Ofset kağızı. Həcmi: 12 ç.v. Tiraj: 250.
Sifariş № 128. Qiyməti müqavilə ilə



TƏRCÜMƏ
VƏ NƏŞRİYYAT-POLİQRAFİYA
MƏRKƏZİ

Az 1014, Bakı, Rəsul Rza küç., 125
596 21 44, 497 06 25; (055) 715 63 99
e-mail: mutarjim@mail.ru