

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ
АЗЕРБАЙДЖАНСКОЙ РЕСПУБЛИКИ
БАКИНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ**

на правах рукописи

Баладжаханум Сафар кызы Исмаилова

**МЕСТО КОНВЕНЦИЙ МОТ В СИСТЕМЕ ТРУДОВОГО
ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА АЗЕРБАЙДЖАНСКОЙ РЕСПУБЛИКИ**

Специальность 5609.01 – «Трудовое право; право социального
обеспечения»

А В Т О Р Е Ф Е Р А Т

**диссертации на соискание ученой
степени доктора философии по праву**

БАКУ–2014

Диссертационная работа выполнена в Институте
Философии и Права НАН Азербайджана.

Научный руководитель: **Маис Наби оглы Алиев**
доктор юридических наук,
профессор

Официальные оппоненты: **Абульфаз Ибрагим оглы**
Гусейнов
доктор юридических наук,
доцент

Наби Яхя оглы Аскеров
доктор философии по праву,
доцент

Ведущая организация: **Институт по Правам Человека НАН**
Азербайджана

Защита диссертация состоится «_10_»_12_ 2014 г. в «____»
часов на заседании Диссертационного Совета FD.02.013 при
Бакинском Государственном Университете.

Адрес: AZ 1143, город Баку, улица З.Халилова 23, Бакинский
Государственный Университет, I учебный корпус, аудитория № 901.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Бакинского
Государственного Университета.

Автореферат разослан «____» «_____» 2014 г.

Ученый секретарь
Диссертационного Совета FD.02.013
доктор философии по праву:

А.Г.Мамедов

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Реформы, проведенные в политической и социальной сферах общества на современном этапе развития нашей республики способствуют дальнейшей ее демократизации.

А в процессе проведения правовых реформ у людей изменяется само правовое мышление, формируется новое представление о праве и его роли в обществе. Наряду с этим, расширяются научные исследования в области философии права, вместе с позитивным правом, исследуется концепция естественного права, проводится четкое различие между правом и законом. Осуществленные правовые реформы также явились причиной значительных изменений в правовом регулировании трудовых отношений.

Развитие общества в настоящее время характеризуется процессами глобализации и динамичной трансформацией системы международных отношений. В современных условиях ни одно государство не в состоянии решить в одиночку проблемы, вызванные глобализацией, мировым экономическим кризисом, массовой безработицей, что вызывает международную трудовую миграцию, и другими событиями, происходящими в мире. Только международное сотрудничество, в условиях формирования нового мирового порядка, отражающего реальную картину политической и экономической системы современного мира, и его нормальное функционирование в дальнейшем в интересах, как отдельных стран, так и всего человечества, (в рамках международных организаций, заключением межгосударственных договоров и т.д.) способно решить эти проблемы¹. Интенсивное развитие международного права в XX-м столетии охватывает все сферы международной жизни, международно-правового сотрудничества. Это в полной мере касается и международно-правового регулирования труда. На начало XXI века регулирование труда на международной арене в основном сложилось на универсальном уровне. Важной особенностью глобализации норм и стандартов труда является то, что ключевая роль в их формировании в

международном праве принадлежит международным организациям². Как известно на универсальном уровне прогрессивному развитию правового регулирования труда всецело способствует деятельность Международной Организации Труда.

В правовую систему каждого государства входят как нормы внутригосударственного права, так и нормы международного права. При этом международное и внутригосударственное право соотносятся как самостоятельные взаимосвязанные правовые системы. Так, международный договор имеет силу, в случае его имплементации во внутригосударственном праве, в противном случае он не имеет практического значения (в качестве примера хотелось бы показать Конвенцию МОТ за № 76, которая не вступила в силу из-за не ратификации ее даже двумя государствами членами МОТ). В связи с этим становится актуальным исследование международного договора как источника внутригосударственного права Азербайджана и вопроса о способах реализации международно-правовых норм во внутригосударственном праве. Особый интерес к данному вопросу в юридической науке страны проявился сравнительно недавно (после приобретения Азербайджанской Республикой ее независимости), а именно после принятия в 1995 г. действующей Конституции Азербайджанской Республики (далее: Конституция АР). Конституция АР признает, ратифицированные Азербайджаном международные договоры неотъемлемой составной частью ее законодательной системы, и при возникновении противоречия между нормативно-правовыми актами, входящими в систему законодательства Азербайджанской Республики (за исключением Конституции АР и актов, принятых путем референдума) и межгосударственными договорами, стороной которых является Азербайджанская Республика, применяются нормы международного договора. Вопросы определения места международных договоров в системе источников трудового права Азербайджанской Республики затрагивались проф. А.М. Касумовым в учебнике «Трудовое право», Р.Ю. Мамедовым в монографии «Источники трудового права», Т.И. Садиг в диссертационной работе «Стандарты МОТ и законодательство Азербайджанской Республики: вопросы соотношения».

Принятие в 1995 году Конституции АР создала необходимость реформирования национального законодательства в соответствии с

¹ Васечка А.А. Международный договор-как источник внутригосударственного права. Автореф. дисс...канд.юрид.наук. М., 2008, с. 3

² Кашкин Ю.С. Трудовое право Европейского Союза. Учебное пособие. М.: Волтере Клувер, 2009, с. 3

международными стандартами, в том числе и трудового законодательства. Действующее на момент принятия Конституции АР трудовое законодательство Азербайджанской Республики в целом не охватывала все вопросы регулирования трудовых отношений, отвечающие реалиям рыночной экономики. Принятый 1 февраля 1999 года и вступивший в силу 1 июля того же года, Трудовой Кодекс Азербайджанской Республики (далее: ТК АР), являясь одним из первых Трудовых Кодексов, принятых в странах СНГ, соответствовал требованиям рыночных отношений.

Это было вызвано тем, что при разработке данного кодекса были учтены трудовое законодательство и опыт развитых стран и международных организаций в сфере труда. Во вновь принятом ТК АР, был серьезно усовершенствован механизм правового регулирования отношений между работодателем и работником. Также в ТК АР получили свое отражение положения, которые регулируют вопросы соответствия трудовых отношений в нашей стране требованиям рыночной экономики. При принятии нового ТК АР проф. А.М. Касумов подчеркивал, что азербайджанский законодатель попытался разработать такую модель Трудового Кодекса, которая в положительном смысле слова смогла совместить проблему удовлетворения социальных требований населения с законами рыночной экономики. По истечению же определенного времени, проведя анализ вопросов практического действия Трудового Кодекса, проф. А.М. Касумов отмечает, что Трудовой Кодекс не в состоянии решать все проблемы, регулярно возникающие в сфере трудовых отношений в действующих сложных условиях переходного периода. Одновременно он показывает, что некоторые статьи кодекса содержат не бесспорные нормативные положения. И, несмотря на то, что законодателем пробелы в законодательстве регулярно восполняются, в целом данный вопрос нельзя считать окончательно решенным³. Поэтому имплементация норм международного права, регулирующих вопросы в сфере труда, которые пересматриваются международными организациями в соответствии с изменениями, происходящими в мире труда и экономики, имеет важное практическое значение для нашей страны. Конституционное и отраслевое признание международных

³ Qasimov A.M. Azərbaycan Respublikasının əmək qanunvericiliyinin təkmilləşdirilməsinə dair bəzi məsələlər / "Azərbaycan qanunvericiliyinin təkmilləşdirilməsi ilə bağlı problemlər" mövzusunda elmi konfransın materialları. Bakı, 2005, s. 41-59

договоров Азербайджанской Республики как источников права, являясь одной из важнейших правовых категорий в юридической науке, стало предметом пристального внимания ученых как, общей теории права, так и в отраслевых научных дисциплинах. Данная проблематика не осталась без внимания и ученых в области трудового права, особенно после того как Азербайджан 19 мая 1992 года стал членом Международной Организации Труда (МОТ) и ратифицировал ряд Конвенций, принятых данной организацией. Вопросы правового регулирования труда, перестав быть объектом только внутригосударственного права, приобрели и международно-правовой характер. Признание трудовых прав в качестве неотъемлемых прав человека значительно усиливает международную охрану труда. Отнесение трудовых прав к категории естественных и основных прав человека совершенно обосновано, так как трудовые права затрагивают непосредственно гарантированные Всеобщей Декларацией Прав Человека и национальными конституциями интересы работников на достойную жизнь. Современное международное право стремится унифицировать нормы, регулирующие права человека в сфере труда, в связи с чем, что существует большое количество международно-правовых норм, которые после имплементации во внутригосударственное право отдельных стран, являются неотъемлемой частью национального законодательства этих стран и при этом имеют приоритет по сравнению с нормами национального права. В связи с этим, особую важность имеет сравнительное исследование международно-правовых и национально-правовых норм о труде, определение места международно-правовых норм в системе национального законодательства. Поэтому на наш взгляд, необходим комплексный подход к исследованию проблематики определения места Конвенций МОТ в системе трудового законодательства Азербайджанской Республики. При этом особое значение имеет рассмотрение понятия, основных признаков и содержания международных договоров, как в целом, так и Конвенций и Рекомендаций МОТ в частности. В силу данного обстоятельства также вызывает несомненный интерес исследование видов, юридической природы и правового характера нормативно-правовых актов МОТ, имеющих международно-правовое значение, особенности их «взаимоотношения» и взаимодействия, как источников права с конституционными и текущими (обычными) законами и другими источниками трудового права.

Таким образом, исследуемая проблематика требует детального, последовательного изучения, как с позиций национального права, так и международного права, выявления ее специфических свойств, определяющих в дальнейшем возможные способы реализации договорных международно-правовых положений во внутригосударственное право страны, а также их влияния на содержание и сущность национального права.

Степень разработанности проблемы. Признание международного договора как источника внутригосударственного права, стал представлять интерес, прежде всего, для науки общей теории права, конституционного и международного права в качестве источника права в его объективном смысле.

Указанные проблемы нашли свое отражение в трудах М.Ф. Меликовой, М.Н. Алескерова, И.П. Блищенко, В.В. Гаврилова, Г.М. Даниленко, Е.Ю. Зарубаевой, Б.Л. Зимненко, Г.В. Игнатенко, С.Ю. Марочкина, М.Н. Марченко, Н.В. Миронова, Б.И. Осминина, Ю.А. Тихомирова, В.А. Толстика, С.В. Черниченко и других.

Международный договор соответственно находился в сфере исследования ученых-международников – Л.Г. Гусейнова, А.И.Алиева, А.И. Садигова, В.Н. Дурденевского, Ю.М. Колосова, Н.М. Коркунова, И.И. Лукашука, П.И. Лукина, Ф.Ф. Мартенса, Н.В. Миронова, Р.А. Мюллерсона, А.Н. Талалаева, Г.И. Тункина, Е.Т. Усенко и многих других.

Для науки трудового права также представляет интерес вопрос признания международных договоров, особенно Конвенций и Рекомендаций МОТ в качестве источников трудового права. Этой проблемы в той или иной степени касаются такие ученые как: И.И. Исмаилов, А.М. Касумов, Л.А. Сыроватская и другие. Непосредственно отдельным аспектам данной темы посвятили свои исследования: Р.Ю. Мамедов, Т.И. Садиг, Л.А. Костин, И.В. Шестякова, И.Я. Киселев, С.И. Кобзева, Иванов С.А., Шкунаев В.Г., Г.А. Москаленко, А.И. Муранов, О.Н. Садиков, В.И. Мионов и другие авторы.

Цели и задачи исследования. Целями данного исследования являются: 1) системный анализ источников трудового права Азербайджанской Республики; 2) исследование правовой природы и места Конвенций и Рекомендаций МОТ в системе национального трудового законодательства; 3) разработка и обоснование конкретных предложений и рекомендаций по совершенствованию массива

действующего трудового законодательства страны, в соответствии с ратифицированными Азербайджаном Конвенциями МОТ и практикой их применения.

Для достижения поставленных целей автором были поставлены следующие задачи:

- исследовать различные дефиниции таких понятий, как «источники права», «источники трудового права», «источники трудового законодательства», приводимые в юридической доктрине, и с учетом этого, определить свое отношение к данным понятиям, учитывая возможность рассмотрения его в разных аспектах, дать характеристику нормативности, как сущностной черте источника права;

- определить виды источников трудового права Азербайджанской Республики и выявить их особенности;

- рассмотреть особенности правового статуса и основные направления деятельности МОТ;

- определить место и значение Конвенций и Рекомендаций МОТ, как источника внутригосударственного трудового права, в регулировании трудовых отношений в Азербайджанской Республике;

- изучить формы деятельности МОТ в Азербайджанской Республике;

- исследовать положения Конвенций МОТ, ратифицированных Азербайджанской Республикой, на вопрос имплементации их положений в национальном трудовом законодательстве страны.

- на основе анализа трудового законодательства страны определить их соответствие положениям Конвенций МОТ.

- разработать рекомендации и выдвинуть конкретные предложения, направленные на совершенствование трудового законодательства Азербайджанской Республики.

Объектом исследования является система источников трудового права Азербайджанской Республики.

Предметом исследования выступают отличительные черты Конвенций МОТ, раскрывающие его сущность и содержание как источника внутригосударственного права.

Методологическая основа исследования. Характер задач, поставленных в диссертации, определил выбор методологии исследования. Важное место в исследовании занимает метод сравнительно-правового анализа. Он позволяет выявить специфику

Конвенций и Рекомендаций МОТ по отношению к внутригосударственному праву, механизм реализации их положений в сравнении со способами реализации положений национальных источников трудового права. Соискателем также применен логико-юридический анализ норм международного и национального трудового законодательства применительно к поставленной проблеме. Работа основана на таких методах теоретического анализа, как диалектика, формально-логический, исторический, социологический, а также методах, обеспечивающих междисциплинарный подход к избранному предмету.

Теоретическая база исследования. В ходе исследования автор опирался на научные положения, разработанные в трудах видных представителей науки общей теории права, международного права, международного частного права и трудового права. В частности использованы труды М.Ф. Меликовой, А.М. Касумова, Р.Ю. Мамедова, Т.И. Садиг, И.В. Шестякова, И.Я. Киселева, Л.А. Сыроватской и других авторов.

Нормативно-правовую базу диссертационного исследования составили: Конституция АР, ТК АР, Указы Президента Азербайджанской Республики, Постановления Кабинета Министров Азербайджанской Республики, а также международные договора, участницей которых является Азербайджанская Республика в области трудовых отношений, инструкции, положения, правила и другие нормативно-правовые акты Министерства труда и социальной защиты населения Азербайджанской Республики и другие акты.

Эмпирическая база исследования состоит из трех блоков:

1. Статистические данные, включающие информацию органов статистики Азербайджанской Республики (данные Государственного Комитета по статистике).

2. Данные социологических исследований, проведенных автором. Результаты анкетирования и интервьюирования 100 сотрудников Министерства труда и социальной защиты населения Азербайджанской Республики и ее структурных подразделений.

3. Результаты эмпирических исследований, полученные другими учеными по проблемам, имеющим отношение к теме диссертации.

Научная новизна диссертационного исследования определяется кругом анализируемых в нем проблем с учетом изменений, происходящих в области правового регулирования трудовых

отношений, которые не были ранее достаточно изучены в качестве предмета диссертационного исследования. Диссертационное исследование представляет собой по существу комплексное исследование особенностей деятельности МОТ в Азербайджанской Республике и места Конвенций МОТ в системе национального трудового законодательства. Так в работе рассматриваются не только правовой статус и основные направления деятельности МОТ, но и проводится анализ национального трудового законодательства на соответствие ратифицированных Азербайджаном Конвенций МОТ. В работе сформулированы положения по совершенствованию трудового законодательства, отличающиеся существенной новизной и направленные на повышение эффективности правового регулирования трудовых отношений в Азербайджанской Республике.

Основные положения, выносимые на защиту, вытекают из целей и задач диссертационного исследования:

1) Источники трудового права предполагают единство его формального и содержательного аспектов и исследование источников трудового права возможно лишь при рассмотрении их с точки зрения указанных двух аспектов. Под материальным источником трудового права следует понимать совокупность социально-экономических факторов, определяющих сущность трудового права и объективные законы развития правового регулирования общественных отношений в области труда. Под формальными (юридическими) источниками трудового права следует понимать результат нормотворчества органов государственной власти Азербайджанской Республики и органов местного самоуправления, а также совместного нормотворчества работодателей и их объединений (их представителей) и работников (их представителей), которым устанавливаются, изменяются или отменяются правовые нормы, направленные на регулирование трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

2) Решения Конституционного Суда Азербайджанской Республики содержат нормы трудового права. Поэтому решения Конституционного Суда Азербайджанской Республики могут рассматриваться в качестве источников трудового права в случае: а) признания неконституционными отдельных положений трудового законодательства; б) определения конституционного смысла и содержания норм трудового права в ходе их толкования.

3) Положения не ратифицированных конвенций МОТ должны признаваться источниками трудового права Азербайджанской

Республики при доказанности, что закрепленные в Конвенции определенные правила поведения совпадают с действием основополагающих принципов и прав в сфере труда изложенных в Декларации МОТ.

4) Статья 151 Конституции Азербайджанской Республики, и статьи 23.2 и 23.3 Конституционного Закона Азербайджанской Республики «О нормативно-правовых актах» дают приоритет межгосударственным договорам в отношении нормативно правовых актов Азербайджанской Республики в случае коллизии норм, не выражая отношения к межправительственным договорам, которые в соответствии со ст. 2 Закона Азербайджанской Республики «О порядке заключения, исполнения и денонсации международных договоров Азербайджанской Республики», также как и межгосударственные договора относятся к международным договорам. В связи с этим предлагается определить юридическую силу межправительственных договоров по отношению к нормативно-правовым актам Азербайджанской Республики.

5) Считаю, что положение, при котором, «пересмотренная Конвенция остается в силе по форме и содержанию в отношении тех Членов Организации, которые ее ратифицировали, но не ратифицировали новую, пересматривающую конвенцию» имеет отрицательное значение, так как порождает двойственность применимых норм (двойные стандарты) между государством - членом МОТ ратифицировавшую пересмотренную конвенцию и не ратифицировавшую, признающую ранее действующую (поглощенную) и ратифицированную ими конвенцию.

6) В центре сотрудничества между АР и МОТ, кроме вопросов нормотворчества, должны стоять вопросы технической помощи Азербайджану, принятия и реализации программ, могущих сыграть важную роль в экономике и регулировании трудовых отношений.

7) В связи с присоединением Азербайджана к Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда предлагаем статью 2 ТК АР дополнить следующими принципами и изложить в следующей редакции:

«2.3. Трудовой кодекс Азербайджанской Республики в трудовых отношениях основывается на следующих основополагающих принципах:

а) обеспечения равных прав;

б) защита и обеспечение интересов путем справедливости и верховенства закона;

в) свобода объединений;

г) права на ведение коллективных переговоров;

д) запрещение всех форм принудительного труда;

е) запрещение детского труда;

ж) запрещение дискриминации в области труда и занятий.

з) обеспечение свободного использования интеллектуальных, физических и финансовых возможностей с целью удовлетворения материальных, моральных, социальных, экономических и других жизненных потребностей;

и) создания правового обеспечения исполнения обязательств, в основном, по трудовому договору (контракту)».

8) Ввести в Трудовой Кодекс АР новую статью 17-1 «Запрещение детского труда» в следующей редакции:

1. Категорически запрещается применение детского труда, за исключением случаев и на условиях предусмотренных настоящим Кодексом.

2. Дети признаются лица, которым ко времени привлечения к труду не исполнилось 18 лет.

9) Дополнить статью 12. ТК АР «Основные обязанности и ответственность работодателя» и ввести следующие обязанности для работодателя к уже предусмотренным пунктам рассматриваемой статьи:

1. Основные обязанности работодателя в области трудовых отношений следующие:

а) не препятствовать свободе объединений на основе принципа добровольности;

б) не препятствовать праву на ведение коллективных переговоров;

в) не допускать всех форм принудительного труда;

г) не допускать применения детского труда;

д) не допускать дискриминации в области труда и занятий.

10) Считаю, что в статье 217.1 ТК АР необходимо заменить слово «на производстве» словом «на рабочем месте» так как права Государственной инспекции по труду по инспекции труда распространяется не только производство, но и на другие области экономической деятельности.

Теоретическая и практическая значимость диссертационного исследования обусловлена анализом теоретических и практических проблем, сформированных в диссертации, выводами и предложениями практического характера. Основополагающие выводы могут быть использованы: 1) в процессе совершенствования трудового законодательства; 2) научно-исследовательской работе при дальнейшей разработке эффективных мер по усовершенствованию трудовых отношений; 3) в учебном процессе при преподавании курсов «Трудовое право» и «Международное трудовое право».

Апробация результатов исследования. Диссертация была подготовлена в отделе теории государства и права, гражданского права и гражданского процесса Института Философии, Социологии и Права НАНА, в котором осуществлялось ее обсуждение и рецензирование.

Основные теоретические научные положения, выводы и рекомендации, разработанные и сформулированные в ходе диссертационного исследования, нашли свое отражение в пяти опубликованных научных статьях. Результаты исследования в виде докладов и сообщений были представлены научной общественности на международной научно-практической конференции «Строительство правового государства и законодательство в Азербайджане-2020: взгляд в будущее». Рекомендации и предложения по совершенствованию ТК АР переданы диссертантом в Милли Меджлис к рассмотрению.

Структура и объем работы. Структура работы определена характером исследуемых в ней проблем. Диссертация состоит из введения, трех глав, объединяющих семь параграфов, заключения, содержащего выводы, сделанные на основе проводимого исследования, списка использованной литературы и приложений.

СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во введении обосновывается актуальность избранной темы, раскрывается степень ее разработанности, формируются цели и задачи диссертации, определяется научная новизна и практическая значимость исследования.

Первая глава работы называется «Общая характеристика источников трудового права Азербайджанской Республики».

В первом параграфе главы под названием «Понятие источников трудового права Азербайджанской Республики» автором первоначально исследовано понятие «источник права».

В данном параграфе исследователем приведены основные правовые теории в отношении понятия «источник права» и «источники трудового права», чтобы показать разнообразие точек зрения на данные понятия.

Соискатель, исследовав различные мнения, существующие в юридической литературе о данному вопросу, поддерживает тех авторов, которые под источником трудового права предполагают единство его формального и содержательного аспектов и считают, что исследование источников трудового права возможно лишь при рассмотрении их с точки зрения указанных двух аспектов. По мнению автора под материальным источником трудового права следует понимать совокупность социально-экономических факторов, определяющих сущность трудового права и объективные законы развития правового регулирования общественных отношений в области труда.

Под формальными (юридическими) источниками трудового права следует понимать результат нормотворчества органов государственной власти Азербайджанской Республики и органов местного самоуправления, а также совместного нормотворчества работодателей и их объединений (их представителей) и работников (их представителей), которым устанавливаются, изменяются или отменяются правовые нормы, направленные на регулирование трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Во втором параграфе первой главы диссертационной работы исследованы **виды источников трудового права Азербайджанской Республики и их особенности**. В данном параграфе при рассмотрении видов источников трудового права рассматриваются источники права в узком смысле, т.е. его форму, которая придает норме правовой, то

есть общеобязательный характер, - формальное или специальное понятие источника права.

Исходя из этих позиций источники трудового права классифицированы:

а) По юридической силе - на законы и подзаконные акты. Законы это нормативно-правовые акты, принимаемые законодательным органом государственной власти. Все иные нормативно-правовые акты являются подзаконными актами. Это акты принимаемые Президентом Азербайджанской Республики, Кабинетом Министров АР, иными органами исполнительной власти в рамках своих полномочий, органами местного самоуправления. По своему характеру нормативно-правовые акты как источники трудового права можно подразделить на кодифицированные и не являющимися таковыми.

б) По сфере действия и кругу лиц- республиканского значения, отраслевыми и местными.

в) По предмету регулирования- на общие и специальные. Общие характеризуются тем, что предметом их регулирования охватываются не только трудовые, но и иные общественные отношения (Конституция АР). Предметом же регулирования специальных актов являются вопросы труда и ее элементов (ТК АР).

г) По характеру правового регулирования на материальные и процессуальные. Материальные нормы трудового права устанавливают права и обязанности, а также ответственность участников трудовых отношений. Источники трудового права процессуального характера регулируют процессуальные отношения в сфере труда.

Систему источников трудового права образуют: Конституция АР, акты, принятые референдумом, законы, указы, постановления Кабинета Министров АР, нормативные акты центральных органов исполнительной власти, международные договоры, стороной которых является Азербайджанская Республика, акты муниципалитетов; локальные нормативные правовые акты, судебные решения.

При анализе Конституции АР исследователем как источника трудового права выделено две группы нормы: общего и непосредственного характера.

К общим нормам можно отнести, например, часть 1 ст. 16 Конституции АР, которая гласит: «Азербайджанское государство заботится о повышении благосостояния народа и каждого

гражданина, его социальной защите и достойном уровне жизни». Это норма имеет непосредственное отношение к трудовому праву. К специальным нормам, регулирующим трудовые отношения можно отнести ст. 35 Конституция АР, которая гласит, что труд является основой личного и общественного благосостояния.

Соискатель приходит к выводу что, что решения Конституционного Суда Азербайджанской Республики **содержат нормы** трудового права. Поэтому решения Конституционного Суда Азербайджанской Республики могут рассматриваться в качестве источников трудового права в случае: 1) признания неконституционными отдельных норм трудового права; 2) определения конституционного смысла и содержания норм трудового права в ходе их толкования.

В третьем параграфе первой главы диссертационной работы под названием «**Международный договор как источник трудового права**» показывается, что международное сотрудничество в области прав человека получает особую значимость в эпоху глобализации (так как возникает необходимость учитывать интересы физических лиц в наступившей эре открытия границ, обмена ресурсами и технологиями, а также в интернационализации бизнеса), а защита прав человека в сфере труда как неотъемлемая часть прав человека выходят на передний план, как непосредственно касающейся глобализационных процессов. С развитием процесса глобализации и международной миграцией населения все больше применяется труд иностранных граждан. Появилось такое новое понятие как международный труд, регулирование которого стало новым направлением в правовом регулировании труда многих государств. Для регулирования международного труда и других отношений, связанных с международным регулированием требуется разработка концептуально нового механизма взаимодействия международного и национального права.

При рассмотрении соотношения норм национального и международного права с точки зрения юридической природы этих источников трудового права необходимо обратить внимание на ряд проблем.

Одна из проблем связана с обеспечением реализации норм международного права на территории Азербайджанской Республики и, следовательно, с процедурой включения международно-правовых норм в национальную правовую систему.

Известно, что источники трудового права обладают разной юридической силой. Каждое государство само определяет место каждого источника в зависимости от его юридической силы в иерархии источников национального законодательства, в том числе международных актов.

Автор, анализируя Конституцию Азербайджанской Республики и Закон Азербайджанской Республики «О порядке заключения, исполнения и денонсации международных договоров Азербайджанской Республики», приходит к мнению, что:

- во-первых: не предусматривает частью системы национального законодательства общепризнанные принципы и нормы международного права, а только международные договоры. Известно, что общепризнанные принципы и нормы международного права могут быть зафиксированы как в письменных актах, так и иметь характер обычая, в то время как международный договор является исключительно писаным актом. Считаем, что включение в систему национального законодательства общепризнанных принципов и норм международного права целесообразно, так как они нашли свое отражение в национальном законодательстве в форме «обычая». Например, ст.115 УК Азербайджанской Республики «Нарушение законов и обычаев войны», ст.10 ГК Азербайджанской Республики «Обычаи делового оборота».

- во-вторых: не предусматривает прямого и непосредственного действия международных договоров на территории Азербайджанской Республики. Данное положение подтверждается и ст.3 Закона АР «О порядке заключения, исполнения и денонсации международных договоров Азербайджанской Республики», которая гласит: «Согласие на обязательность для нее международных договоров Азербайджанская Республика выражает посредством подписания договора, обмена документами, составляющими договор, его ратификацией, утверждением, присоединением к нему и любыми другими способами, обговоренными договаривающимися сторонами».

Соискатель поддерживает точку зрения авторов, которые процедуру согласования внутригосударственного права в соответствии с обязательствами по международному праву называют имплементацией. Имплементация (международного права) (англ.implementation- «осуществление», «выполнение») – фактическая реализация международных обязательств на внутригосударственном уровне, а также конкретный способ включения международно-

правовых норм в национальную правовую систему. Главное требование имплементации - строгое следование целям и содержанию международного установления. Способы имплементации считаем, являются инкорпорация, трансформация, а также отсылка - общая, частная или конкретная.

Инкорпорация-это способ, при котором международно-правовые нормы без каких – либо изменений дословно воспроизводятся в нормативно-правовых актах имплементирующего государства. Трансформация применяется в случаях, когда технически невозможно или нецелесообразно по тем или иным причинам при формулировании нормы внутригосударственного правового акта сохранить форму соответствующей нормы международного договора.

Исследователь анализируя текст статьи 151 Конституции, сделал следующие выводы:

1. Конституция АР и акты, принятые путем референдума на территории Азербайджанской Республики, «имеют высшую юридическую силу». Не вступившие в силу межгосударственные договоры, признанные Конституционным Судом не соответствующими Конституции, не подлежат введению в действие и применению (ст.129.6 Конституции). К сожалению, Закон АР «О порядке заключения, исполнения и денонсации международных договоров Азербайджанской Республики» не развивает положение статьи 151 Конституции в своих нормах.

2. При возникновении противоречия между нормативно-правовыми актами, входящими в систему законодательства Азербайджанской Республики (исключая Конституцию Азербайджанской Республики и акты, принятые путем референдума), и межгосударственными договорами, стороной которых является Азербайджанская Республика, применяются международные договоры.

Таким образом, ввиду особого значения международных договоров в системе национального законодательства, рассматриваемое положение Конституции о приоритете международных договоров перед национальным законом остается неоднозначным, вызывает необходимость дополнительного разъяснения и внесения соответствующих изменений и дополнений в действующее законодательство.

Положения нератифицированных конвенций МОТ должны признаваться источниками трудового права Азербайджанской

Республики при доказанности, что закрепленные в Конвенции определенные правила поведения совпадают с действием вышеперечисленных основополагающих принципов в сфере труда.

Вторая глава диссертационной работы называется **«Международная Организация Труда: правовой статус и основные направления деятельности»**. В первом параграфе данной главы под названием **«Правовой статус МОТ и его структура»** отмечается, что в своей деятельности МОТ основывается на следующих принципах:

- труд не является товаром;
- свобода слова и свобода объединения являются необходимым условием постоянного прогресса;
- нищета в любом месте является угрозой для общего благосостояния;
- борьба с нуждой должна вестись с неослабевающей энергией в каждом государстве с постоянными и согласованными усилиями в международном масштабе, в которых представители трудящихся и предпринимателей, пользующиеся равными правами с представителями правительств, объединяются с ними для свободного обсуждения и принятия демократических решений в целях содействия общему благосостоянию.

Международная организация труда руководствуется четырьмя стратегическими целями:

- содействовать и реализовать в жизнь основополагающие принципы и права в сфере труда;
- расширять возможности женщин и мужчин для получения достойного труда;
- разработка и расширение мер социальной обеспечения и защиты работников, которые бы носили устойчивый характер и отвечали национальным условиям;
- укреплять трипартизм и содействовать социальному диалогу. МОТ всегда была уникальным местом встреч для проведения свободных и открытых дискуссий между правительствами и представителями от предпринимателей и трудящихся, давая им возможность обменяться опытом, сравнить политику своих стран.

Эти цели Организацией достигаются следующими путями:

- путем выработки международной политики и программ, направленных на поддержку основных прав человека, улучшения условий труда и жизни, расширение возможностей занятости и т.д.;

- принятием международных трудовых норм в форме конвенций и рекомендаций, подкрепленных уникальной системой контроля над их соблюдением;
- с помощью крупномасштабных программ международного технического сотрудничества;
- путем профессиональной подготовки и обучения, исследовательской и издательской деятельности в поддержку этих усилий.

В данном параграфе исследованы и другие детали Устава и деятельности МОТ, его структура и различные органы. Отмечается, что Международная Организация Труда может принимать меры к допуску представителей межправительственных организаций для участия в своих заседаниях без права голоса. Международная Организация Труда может, если она сочтет это желательным, принимать любые соответствующие меры для консультаций с признанными неправительственными международными организациями, включая предпринимательские, рабочие, сельскохозяйственные и кооперативные международные организации.

Во втором параграфе второй главы диссертационной работы под названием **«Основные направления деятельности МОТ»** отмечается, что Основные направления деятельности МОТ заключаются в следующем:

- в разработке международных трудовых норм, которые устанавливаются посредством принятия конвенций и рекомендаций, т.е. нормотворческая деятельность МОТ;
- в контроле над применением конвенций и рекомендаций государствами-членами МОТ;
- в техническом сотрудничестве, которое выражается в оказании помощи членам организации МОТ в решении социально-трудовых проблем;
- в проведении исследовательской и издательской работы и по вопросам труда.

Одной из приоритетных направлений деятельности МОТ является ее нормотворческая деятельность. МОТ, как и любая международная организация, обладающая определенной правосубъектностью, участвует в процессе международного нормотворчества, а именно создания, развития, изменения и отмены норм международного трудового права.

Автор отмечает, что в отличие от других международных организаций особенностью нормотворческой функции МОТ является то, что Конвенции и Рекомендации, принятые МОТ могут быть пересмотрены в связи с тем, что со временем некоторые из них не отвечают веяниям времени и теряют свою актуальность.

Отличительная особенность рассматриваемой нормотворческой функции МОТ состоит в том, что при пересмотре конвенций не действует положение ст.39 Венской конвенции о праве международных договоров 1969 г., в соответствии с которой, договор может быть изменен по соглашению между государствами-участниками, если иное не предусмотрено договором.

Одно из значительных мест в системе МОТ занимает Международный институт социально-трудовых исследований, созданный в 1960 году в Женеве, в задачи которого входят содействовать анализу политики и общественным дискуссиям по актуальным проблемам, имеющим особое значение для МОТ и ее трехсторонних партнеров. А именно:

- исследование роли органов по труду в содействии экономическому и социальному прогрессу;
- изучение роли профессиональных союзов и организаций предпринимателей, вопросам регулирования их взаимоотношений, включая партнерство между работодателями и трудящимися на производстве;
- неформальные социальные механизмы, регулирующие рынок занятости.

Одним из направлений научных изысканий института является исследование органов по труду и экономическое развитие. Главная цель данного изыскания является изучение влияния различных социальных учреждений на рост производства, занятости, доходов и благосостояния. Он включает в себя: 1) разработку системы показателей, характеризующих различные виды учреждений по труду; 2) анализ их организационных изменений за последние годы; 3) исследование их роли в распространении современных технологий и профессиональных навыков; 4) изучение их роли в предотвращении нарушений прав человека, борьбе с социальным отчуждением и бедностью. В качестве примера, можно привести: 1) проведенный в ряде стран Азии сравнительный анализ функционирования органов по труду на уровне предприятия, их влияния на экономический рост, на рынок труда и систему оплаты; 2) оказание технического содействия в

подготовке специалистов в социальной сфере для стран Африки; 3) изучение в странах Латинской Америки возможностей трудовых институтов для содействия долгосрочному экономическому росту в условиях структурной перестройки.

Соискатель приходит к мнению, что нормотворческая деятельность МОТ, научные изыскания в области труда и занятости, издательская и публикаторская работа способствуют успешному решению главных задач, стоящих перед странами — членами МОТ в сфере социально-трудовых отношений.

В системе ООН Бюро статистики МБТ играет роль ведущего центра трудовой статистики. Его деятельность осуществляется в трех смежных областях:

- а) сбор и распространение статистических данных по труду;
- б) выработка ориентиров для организации сбора достоверных, надежных и сопоставимых статистических данных по труду;
- в) предоставление технического содействия национальным органам трудовой статистики.

В «Ежегоднике статистики труда», представляющим собой обзор данных со всего мира, содержится информация об экономически активном населении, занятости, безработице, рабочем времени, ценах на потребительские товары, несчастных случаях на производстве, забастовках и локаутах. Каждый выпуск «Ежегодника» сопровождается публикацией из серии «Источники и методы статистики труда». «Бюллетень статистики труда» издается ежеквартально с приложением за каждый промежуточный месяц; в нем содержатся данные за каждый месяц и квартал о занятости, безработице, рабочем времени, заработной плате и ценах на потребительские товары.

Третья глава диссертационной работы называется **«Конвенции МОТ и проблемы их применения в Азербайджанской Республике»**. В первом параграфе данной главы **«МОТ и Азербайджанская Республика»** отмечается, что Деятельность МОТ в Азербайджане координирует Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии, которые сегодня переживают период политических и экономических преобразований. Региональное бюро МОТ находится в Москве и в сферу его деятельности помимо Азербайджана входят еще девять стран СНГ. Деятельность Группы технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии направлена на расширение возможностей

женщин и мужчин для получения достойной и продуктивной занятости в условиях свободы, справедливости, социальных гарантий и уважения человеческого достоинства. Цель содействовать защите трудовых прав, расширению возможностей достойной занятости, укреплению социальной защищенности и развитию диалога по вопросам, связанным со сферой труда.

Азербайджан - первая из стран Восточной Европы и Центральной Азии, организовавшая при поддержке МОТ семинар с целью обсуждения национальной концепции охраны труда, который проходил 1-2 июля 2003 года в Баку. В основу его работы лег разработанный международными экспертами из бюро МОТ совместно с Министерством труда и социальной защиты населения Азербайджана, при поддержке Конфедерации профсоюзов и Конфедерации предпринимателей Азербайджана национальный обзор по охране труда.

Автор отмечает, что МОТ с Азербайджаном сотрудничает в рамках подписанного соглашения о реализации проектов по достойному труду, включающего в себя четыре основных приоритета — политика занятости, создание новых рабочих мест, социальный диалог и международные нормы труда. Все эти компоненты программы претворяются в жизнь на основе трехстороннего соглашения, подписанного между правительством страны в лице Минтруда и социальной защиты населения, Конфедерацией профсоюзов и Конфедерацией предпринимателей и работодателей.

По мнению соискателя в нашей стране наиболее важной проблемой, которой вплотную занимается представительство МОТ, являются вопросы занятости. Вообще данная тема — одна из глобальных проблем во многих странах мира.

Учитывая, что деятельность МОТ в целом строится на принципах трипартизма, Бюро МОТ в Москве сотрудничает в своей деятельности не только с правительством Азербайджана, но и с Конфедерацией предпринимателей и профсоюза страны. Оно содействует развитию потенциала профсоюзов работодателей с тем, чтобы обеспечить их подотчетность и демократичный процесс принятия решений, а также помочь им предоставлять новые услуги своим членам и повышать квалификацию своих сотрудников.

МОТ оказывает техническое сотрудничество Азербайджану на основе проведения систематических исследований, сбора, анализа и публикации статистических данных по вопросам труда. Так, в целях

получения базовой информации о количестве и структуре рабочей силы в Азербайджане с 7 мая по 6 июня 2003 г. на всей территории республики Государственным комитетом по статистике Республики Азербайджан было проведено исследование экономической активности населения, которое внедряется в статистическую практику Азербайджана. Исследование осуществлялось в рамках совместного проекта МОТ/ПРООН «Техническое содействие Республике Азербайджан в области трудовой статистики и регионального развития». Основная задача исследования — получить данные о численности и структуре экономически активного населения.

Немаловажным МОТ считает работу со СМИ в области освещения проблем в сфере труда. В связи с этим 20 декабря 2004 года Бюро МОТ в Москве организовало в Азербайджане круглые столы для прессы, объединенные общей темой: «Гендерное равенство в сфере труда: роль СМИ». Цель «круглых столов» состояла не в обсуждении всего спектра вопросов гендерного равенства, а в обеспечении обмена мнениями, диалоге, в ходе которого можно узнать о реальном положении дел с гендерным равенством в странах Кавказа и их отражении в СМИ. В ходе дискуссий выявился ряд общих проблем в освещении гендерных вопросов: нехватка квалифицированных экспертов в данной области, недостаточные контакты между экспертами и СМИ, трудности с публикацией социально значимых материалов в условиях коммерциализации прессы, слабая информированность общества о проблемах гендерного равенства.

Во втором параграфе третьей главы диссертационной работы под названием **«Вопросы применения Конвенций МОТ в Азербайджанской Республике»** соискатель отмечает, что правовая природа Конвенций и Рекомендаций МОТ отличается от Конвенций и Деклараций, принятых, например ООН, а именно: 1) Вопросы, рассматриваемые в Конвенциях и Рекомендациях МОТ, в рамках своей компетенции, ограничены вопросами трудовых отношений; 2) Конвенции и Рекомендации МОТ по своей сути являются международно-правовыми документами, ориентирующими государства-участников в сфере трудовых отношений. При ратификации Конвенции государства-участники принимают на себя обязательства придерживаться политической линии МОТ по определенным вопросам труда, выраженные в них, постепенно

реализуя ее положения путем издания соответствующих законов и в правоприменительной практики.

Отмечается что, законодатель в ТК не отразил основополагающих принципов МОТ, которые являются исходными и составляют нравственную и организационную основу права МОТ в целом, несмотря на то, что отдельные ее положения были отражены в главе второй и третьей ТК. Так, «свобода объединения» регулируется нормами ст.19 (профессиональные союзы) и 21 (деятельность общественных органов самоуправления на предприятиях) ТК АР; (действенное признания права на ведение коллективных переговоров) регулируется ст. 25 (право ведения коллективных переговоров) ТК АР; (упразднение всех форм принудительного труда) регулируется ст.17 (запрещение принудительного труда) ТК АР; (недопущение дискриминации в области труда и занятий) регулируется ст.16 (недопущение дискриминации в трудовых отношениях) ТК АР. А принцип (действенного запрещения детского труда) не нашел отражение в отдельной норме ТК АР.

В связи с изложенным, предлагается статью 2 ТК АР дополнить следующими принципами и изложить в следующей редакции:

« 2.3. Трудовой кодекс Азербайджанской Республики в трудовых отношениях основывается на следующих основополагающих принципах:

- обеспечения равных прав;
- защита и обеспечение интересов путем справедливости и верховенства закона;
- свобода объединений;
- право на ведение коллективных переговоров;
- запрещение всех форм принудительного труда;
- запрещение детского труда;
- запрещение дискриминации в области труда и занятий.
- обеспечение свободного использования интеллектуальных, физических и финансовых возможностей с целью удовлетворения материальных, моральных, социальных, экономических и других жизненных потребностей;
- создание правового обеспечения исполнения обязательств, в основном, по трудовому договору (контракту)».

Ввести в ТК АР новую статью 17-1 (Запрещение детского труда) в следующей редакции:

3. Категорически запрещается применение детского труда, за исключением случаев и на условиях, предусмотренных настоящим Кодексом.

4. Дети признаются лица, которым ко времени привлечения к труду не исполнилось 18 лет.

Также считается необходимым дополнить статью 12 ТК АР и изложить её в следующей редакции:

«Статья 12. Основные обязанности и ответственность работодателя

1. Основные обязанности работодателя в области трудовых отношений следующие:

а) выполнять требования настоящего Кодекса и других нормативно-правовых актов, относящихся к трудовому законодательству;

б) не препятствовать свободе объединений на основе принципа добровольности;

в) не препятствовать праву на ведение коллективных переговоров;

г) не допускать всех форм принудительного труда;

д) не допускать применение детского труда;

е) не допускать дискриминации в области труда и занятий;

ё) соблюдать условия трудовых договоров и предусмотренные в них обязательства;

ж) расторгать трудовые договоры в порядке и по основаниям, предусмотренным настоящим Кодексом;

з) соблюдать условия коллективных договоров, соглашений, обязательства, предусмотренные в них;

и) исполнять решения (постановления) суда по индивидуальным, коллективным трудовым спорам;

й) рассматривать заявления и жалобы работников в порядке и сроках, предусмотренных законодательством;

к) принимать необходимые в соответствии с положением (уставом) предприятия, коллективным договорам, меры для улучшения трудовых, материальных, социально-бытовых условий работников, благополучия их семей.»

С учетом интересов несовершеннолетних считается необходимым дополнить статью 46.4 ТК АР и изложить ее в следующей редакции: «46.4. Трудовой договор может быть заключен с физическими лицами, достигшими пятнадцати лет. При заключении

трудового договора с данной категории лиц требуется письменное согласие одного из родителей или усыновителей, опекунов или лиц, заменяющих их в соответствии с законом, а также аттестат о получении обязательного общего среднего образования. В случае приема на работу учеников среднеобразовательных школ, профессиональных училищ, лицеев и средних специальных учебных заведений, получающих обязательное среднее образование, и письменное согласие руководства данного образовательного учреждения во избежание нарушения нормального хода их учебы».

Соискатель, рассматривая нормы Трудового Кодекса на соответствие её нормам данной Конвенции, мы пришли к выводу, что наша страна не полностью учла требования МОТ. Так, в соответствии со статьей 154.1 ТК АР под заработной платой понимается совокупность дневной или месячной суммы, оплачиваемой работодателем в денежной или натуральной форме за выполненную работником работу (оказанную услугу), определенную трудовым договором для выполнения трудовой функции в течение соответствующего рабочего времени, а также надбавок, премий и других выплат. Согласно данной статье зарплату выдают за выполненную работу, определенную трудовым договором. В соответствии со статьей 44.1 ТК АР трудовой договор заключается в письменной форме. Несмотря на то, что статья 44.1 ТК АР носит императивный характер, статья 258.3 ТК АР позволяет в семейно-крестьянских хозяйствах и на семейных предприятиях заключать трудовые договора и в устной форме. Рассматриваемая Конвенция под «заработной платой» понимает, независимо от названия и метода исчисления, всякое вознаграждение или всякий заработок, исчисляемые в деньгах и устанавливаемые соглашением или национальным законодательством, которые в силу письменного или устного договора о найме работодатель уплачивает работнику за труд, который выполнен, либо должен быть выполнен, или за услуги, которые оказаны, либо должны быть оказаны. Как видно, данная Конвенция придает равное значение силе как устного, так и письменного договора о найме. И если ст.258.3 ТК АР предусматривает устную форму заключения трудового договора, то и понятие заработной платы данной в статье 154.1 можно привести в соответствии с Конвенцией и после слов «определенную трудовым договором», добавить «заключенную как в письменной, так и в устной форме». А ст.44.1 ТК АР дать в новой редакции: «44.1.За исключением

случаев, предусмотренных статьей 258.3 настоящего Кодекса, трудовой договор заключается в письменной форме».

Считается необходимым дополнить ТК АР следующей статьей 175-1:

«1. Никто из работников не может быть принужден пользоваться магазинами по продаже предметов первой необходимости, относящихся или находящихся на территории предприятий, где работают, или пользоваться другими видами услуг, в том числе и общественного питания, которые предоставляет работодатель.

2.В случае, когда доступ к другим магазинам или другим видам обслуживания, в том числе общественного питания невозможен, работодателем принимаются соответствующие меры к тому, чтобы работникам была предоставлена возможность покупать товары или пользоваться обслуживанием по справедливым и доступным для них ценам и чтобы магазины, открытые предприятием, или предоставляемое им обслуживание осуществляли свои функции не с целью получения предприятием прибыли, а в интересах занятых на нем работников».

Показывается, что несмотря на присоединение Закона Азербайджанской Республики от 11 мая 2010 года к Конвенции МОТ за № 156 (1981) «О равном обращении и равных возможностях для работников мужчин и женщин работники с семейными обязанностями» до сих пор не осуществлено соответствие требованиям данной Конвенции трудового законодательства Азербайджанской Республики. Считаем целесообразным внесения нижеследующих дополнений и изменений для соответствия действующего ТК АР с требованиями указанной Конвенции:

1.В действующем ТК АР не употребляется термин «*работник с семейными обязанностями*» и не дано его легальное определение. Для устранения этого пробела считаем возможным дополнение соответствующей части в ст.3 ТК АР «Понятие основных терминов, используемых в Трудовом законодательстве Азербайджанской Республики»: «Работник с семейными обязанностями - мужчина и женщина как работник с семейными обязанностями, имеющие находящихся на иждивении детей, также на основании решения медицинской консультативной комиссии действительно нуждающихся в уходе и помощи иных лиц близкого родства».

2. Изменить название главы 37 раздела X ТК АР «Трудовое право женщин и гарантии при его осуществлении» на « Особенности регулирования труда женщин и работников с семейными обязанностями».

3. В ч.2 ст.16 ТК АР говорится, что «установление в трудовых отношениях женщинам, инвалидам, лицам, имеющим возраст до 18 лет, другим лицам, нуждающимся в социальной защите, льгот, преимуществ и дополнительных гарантий не считается дискриминацией». Считается целесообразным в ч.2 ст.16 ТК АР после слов «инвалидам» дополнить словами «работникам с семейными обязанностями».

4. С целью соответствия ст.98 ТК АР с Конвенцией № 156 МОТ «...» (1981 г.) и определения гарантий для работников с семейными обязанностями считаем целесообразным дополнить ч.3 ст. 98 ТК АР в следующем содержании: «Имеющие ребенка-инвалида, ухаживающие за больным членом семьи на основании медицинского решения, выданного в установленном законодательством порядке, работники (матери и отцы) в одиночку воспитывающие ребенка до 5 лет, усыновившие детей этого возраста, а также их опекуны привлекаются к ночным работам только с их согласия».

Исследователь приходит к мнению что, Азербайджанская Республика путём ратификации конвенций МОТ и технического сотрудничества с ним стремится шире использовать международные трудовые нормы в ходе разработки национального трудового законодательства и права, учитывать опыт развитых зарубежных стран, у которых рыночные отношения и рынок труда существуют многие десятилетия.

В заключении подводятся итоги проделанной работы, обобщаются основные предложения и выводы, которые, по мнению автора, должны способствовать дальнейшему совершенствованию действующего трудового законодательства.

Основные положения диссертации опубликованы в следующих работах:

1. Общая характеристика функции технического сотрудничества МОТ /Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi məqalələr məcmuəsi. Bakı: Adiloğlu, 2009, № 4, s. 128-133

2. Международно-правовое регулирования труда / Qloballaşan cəmiyyətdə hüquq elminin aktual problemləri. Elmi praktiki konfransın materialları. Bakı, 2009, c. 68-71

3. Нормотворчество как основное направление деятельности МОТ // Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi məqalələr məcmuəsi. Bakı: Adiloğlu, 2010, № 01, s. 105-114

4. БӨТ конвенсиялары əsasında əməyin beynəlxalq-hüquqi tənzimi vətəndaşların əmək hüquqlarının həyata keçirilməsinin təminatı kimi // Beynəlxalq hüquq və integrasiya problemləri. Bakı, 2011, № 3 (27), s. 80-85

5. Правовая природа конвенций и рекомендаций МОТ // Odlar Yurdu Universitetinin elmi və pedaqoji xəbərləri. Humanitar elmlər seriyası. Bakı, 2011, № 32, s. 154-160

6. Источник права // Dövlət idarəçiyi: nəzəriyyə və təcrübə. Bakı, 2011, № 3 (35), s. 164-167

7. Техническое сотрудничество между МОТ и Азербайджанской Республикой /“Azərbaycanda hüquqi dövlət quruculuğu və qanunçuluq – 2020: gələcəyə baxış” mövzusunda beynəlxalq elmi-praktik konfransın materialları (11-12 iyun). Bakı: Təknur, 2012, s. 183-187

8. Проблемы соотношения национального и международного права в Азербайджанской Республике // Евразийский юридический журнал. Москва, 2012, № 4 (47), s.29-32

9. Вопросы применения конвенций МОТ в Азербайджанской Республике // Qanun, 2014, № 8 (238), s. 67-75

Xülasə

Balacaxanım Səfər qızı İsmayılova

Azərbaycan Respublikasının əmək qanunvericiliyi sistemində BƏT konvensiyalarının yeri

Balacaxanım Səfər qızı İsmayılova tərəfindən 5609.01 – “Əmək hüququ; sosial təminat hüququ” ixtisası üzrə hüquq üzrə fəlsəfə doktoru elmi dərəcəsi almaq üçün “Azərbaycan Respublikasının əmək qanunvericiliyi sistemində BƏT konvensiyalarının yeri” mövzusunda təqdim edilən dissertasiya işi Azərbaycan Respublikasının əmək qanunvericiliyi sistemində BƏT konvensiyalarının rolunun öyrənilməsi baxımından mühüm əhəmiyyətə malik olan müstəqil, məntiqi elmi-tədqiqat işidir. Dissertasiya işində dövlətdaxili əmək hüququnun mənbəyi kimi BƏT-in Konvensiyalarının Azərbaycan Respublikasında əmək münasibətlərinin tənzimində yeri və əhəmiyyəti təhlil edilir, onların müddəalarının ölkənin əmək qanunvericiliyinə implementasiyası məsələləri üzrə milli təcrübənin öyrənilməsi əsasında təkliflər irəli sürülür. Tədqiqatın məqsədi Azərbaycan Respublikasında əmək hüququ mənbələrinin kompleks şəkildə təhlil edilməsindən, BƏT Konvensiya və Təvsiyələrinin hüquqi təbiətinin və milli əmək qanunvericiliyi sistemində yerinin araşdırılmasından, hazırkı əmək qanunvericiliyinin Azərbaycan tərəfindən ratifikasiya edilən BƏT Konvensiyalarına və onun tətbiqi praktikasına müvafiq olaraq təkmilləşdirilməsi üzrə konkret təkliflərin hazırlanması və əsaslandırılmasından ibarətdir.

Dissertasiya girişdən, yeddi yarım fəslə özündə birləşdirən üç fəsildən, aparılan tədqiqat əsasında əldə edilən nəticələri özündə əks etdirən yekun hissədən, istifadə olunan ədəbiyyatların siyahısından və əlavədən ibarətdir.

Girişdə seçilən mövzunun aktuallığı əsaslandırılır, onun işlənmə dərəcələri açıqlanır, dissertasiyanın məqsəd və vəzifələri formalaşdırılır, tədqiqatın elmi yeniliyi və praktiki əhəmiyyəti müəyyən edilir.

Dissertasiya işinin birinci fəslə “Azərbaycan Respublikası əmək hüququ mənbələrinin ümumi xarakteristikası” adlanır. Həmin fəsildə Azərbaycan Respublikası əmək hüququnun mənbələrinin anlayışı, onların müxtəlif meyarlara görə təsnifatı və növləri, habelə əmək hüququnun mənbəyi kimi beynəlxalq müqavilələrin mahiyyəti tədqiq edilir.

Dissertasiya işinin ikinci fəslində “Beynəlxalq Əmək Təşkilatının hüquqi statusu və əsas fəaliyyət istiqamətləri” adlanır. Bu fəsildə beynəlxalq əmək standartlarını müəyyən edən orqan kimi BƏT-in hüquqi

statusu, strukturu, onun əsas fəaliyyət formaları və prinsipləri, əsasən də normayaradıcılıq fəaliyyəti təhlil edilir.

Dissertasiya işinin üçüncü fəslində BƏT-in Konvensiyalarının Azərbaycan Respublikasında tətbiqi problemləri və həmin konvensiyalar əsasında əmək qanunvericiliyinin təkmilləşdirilməsi perspektivləri araşdırılır.

Dissertasiyanın nəticə hissəsində tədqiqata yekun vurulur və əmək qanunvericiliyinin təkmilləşdirilməsi ilə bağlı təklif və tövsiyələr verilir.

SUMMARY

Balajakhanim Safar qizi Ismayilova

The place of the ILO Conventions in the labor legislation system of the Republic of Azerbaijan

The dissertation 5609.01 - on “The place of the ILO Conventions in the labor legislation system of the Republic of Azerbaijan” presented by Balajakhanim Safar qizi Ismayilova for receiving the degree of the doctor of philosophy on specialty of “Right to work; the right to social security” is an independent, analytical, scientific-research work, which studies the role of the ILO Conventions in the labor legislation system of the Republic of Azerbaijan.

The dissertation provides analysis of the ILO Conventions as sources of domestic labor law in regulation of labor relations in Azerbaijan. It also provides comprehensive expertise of the implementation of provisions of these international instruments into the country’s labor law. The aim of the research is to explore sources of the labor law in Azerbaijan Republic, analyze legal nature and place of ILO conventions and its recommendations in the legislative system of the country as well as based on the results of studies provide concrete and grounded legal proposals aimed to improve the current level of implementation of these international instruments.

The dissertation consists of an introduction, three chapters combining seven sub-chapters. The final section reflects the results obtained in accordance with the performed research, the reference list of the used literature and the addition.

The relevance of the selected subject is provided, goals and objectives of the dissertation are formed and scientific novelty and practical significance of the research are determined in the preamble.

The first chapter of the dissertation is named “The general characteristics of the sources of labor law in the Republic of Azerbaijan”. It analyses the concept and types of the sources of the labor law in the Republic of Azerbaijan, including international treaties.

The second chapter of the dissertation is named “Legal status and main activities of the International Labor Organization”. It analyses the legal status, structure and main activities of the ILO.

The third chapter is named “ILO Conventions and problems relating to their applications in Azerbaijan Republic” dissertation. It provides detailed analysis of the gaps in implementation of these conventions and perspectives for the improvement of the domestic labor legislations to ensure compatibility with these conventions.

The conclusion part of the dissertation contains legal proposals and recommendations for revision of the legislation based on the research findings.

Əlyazması hüququnda

BALACAXANIM SƏFƏR QIZI İSMAYİLOVA

AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASININ ƏMƏK QANUNVERİCİLİYİ
SİSTEMİNDƏ BƏT KONVENSIYALARININ YERİ

İxtisas 5609.01 – “Əmək hüququ; sosial təminat hüququ”

**Hüquq üzrə fəlsəfə doktoru elmi dərəcəsi almaq üçün təqdim olunmuş
dissertasiyanın**

AVTOREFERATI

BAKİ – 2014

Çapa imzalanmışdır 23.04.2014
Kağız formatı 60x84 1/16. Sayı 100.

“Bakı Biznes Universiteti” nəşriyyatı, Bakı, AZ 1011, H.Zərdabi, 88^a