

**Azərbaycan Respublikası
Daxili İşlər Nazirliyi
Polis Akademiyası**

Kafedra: “Mülki hüquq”

Əmək və sosial təminat hüququ

fənni üzrə

M Ü H A Z İ R Ə

**Mövzu 12. Əməyin beynəlxəq hüquqi
tənzimlənməsi.**

Tərtib etdilər:

Polis Akademiyasının «Mülki hüquq»
kafedrasının rəisi, polis polkovniki, hüquq
üzrə fəlsəfə doktoru, dosent

Nəbi Əsgərov

Polis Akademiyasının «Mülki hüquq»
kafedrasının dosenti, polis polkovniki,
hüquq üzrə fəlsəfə doktoru, dosent

Rəşad Məmmədov

Azərbaycan Respublikasının DİN-in Polis Akademiyasının «Mülki hüquq» kafedrasının 24 aprel 2020-ci il tarixdə keçirilən iclasında müzakirə edilmiş və tədris prosesində istifadəsi məqsədamüfiq hesab edilmişdir. Protokol № 8, 24 aprel 2020-ci il.

Bakı - 2020

Mövzu 12. Əməyin beynəlxalq hüquqi tənzimlənməsi.

PLAN:

1. Əmək münasibətlərinin beynəlxalq-hüquqi tənzimlənməsinin anlayışı və subyektləri.
2. Əmək münasibətlərinin beynəlxalq-hüquqi tənzimlənməsinin mənbələri.

Ədəbiyyat:

1. Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası. B, 2019. Məd.35 VI.
2. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. B, 2019. Məd. 154-181.
3. Beynəlxalq Əmək Təşkilatı. Konvensiyalar və tövsiyələr. Bakı, 1996.
4. Qasımov A.M. Əmək hüququ: Dərslik, bakı, Adiloğlu, 2015.
5. Azərbaycan Respublikasının Əmək Qanunvericiliyi. Normativ-hüquqi aktlar toplusu / Tərtib edən prof. A.M.Qasımov. Bakı: Qanun, 2006
6. Трудовое право России: Учебник / Под ред. А.М. Куренного. М.: Правоведение, 2008.
7. Трудовое право России: Учебник/Под ред. С.П.Мавригина, Е.И.Хохлова. М.: Норма, 2007.
8. Трудовое право России: Учебник/Под ред. С.Ю.Головиной, М.В.Молодцова. М.: Норма, 2008.
9. Анишина В.И. Применение российским судами международных трудовых норм: Учеб.-методич. пособ. — М., 2003.
10. Валитов М.Г., Силин А.А. Регулирование трудовых отношений на Западе: взгляд из России. — М., 2005.
11. Кашкин Ю.С. Трудовое право Европейского Союза: Учеб. по- соб. — М., 2009.
12. Киселев И.Я. Международно-правовое регулирование труда (Международные стандарты труда). — М., 1995.
13. Киселев И.Я. Международный труд. — М., 1997.
14. Марченко М.Н., Дерябина Е.М. Право Европейского Союза: вопросы истории и теории. — М., 2010.
15. Присекина Н.Г. Дискриминация в международном трудовом праве: Учеб. пособ. — Владивосток, 2002.
16. Сиволдаев И.В. Европейская социальная хартия должна быть ратифицирована Россией. — Воронеж, 2008.
17. Трудовое и социальное право Европейского Союза: документы и материалы. European Union Labor and Social Law: Documents and Materials. — М., 2005.
18. Черняева Д.В. Международные стандарты труда (международное публичное трудовое право): Учеб. пособ. — М., 2010.

GİRİŞ

Beynəlxalq əmək hüququ sahəsində ilk müqavilələr XIX əsrin başlanğıcında bağlanıb. Əmək hüququnun beynəlxalq sferada tənzimləmə mexanizminin yaranması İngiltərədə Robert Ouenin, Fransada Blan və Vilyermin, Belçikada isə Düsepetönün adı ilə bağlıdır. Elzaslı sənaye sahibi David Leqranın işçilərin əmək hüquqlarının sistemli şəkildə qorunması və bu hüquqların qorunub inkişaf etdirilməsi ideyası 1840 - 1855-ci illər arasında əsas Avropa dövlətlərinin hökumətlərinə ünvanlanmışdı. XIX əsrin ikinci yarısında xüsusi assosiasiyalar da artıq əmək hüquqlarının qorunması təşəbbüsü ilə çıxış etməyə başladılar. Öncə bu sahədə beynəlxalq tənzimləmə Fransa və Almaniya parlamentlərində təklif olundu. İlk rəsmi təşəbbüs isə 1876 və 1881-ci illərdə təklif layihələri hazırlamış və digər Avropa dövlətləri ilə müzakirələr aparmış İsveçrədən gəldi. İsveçrə hökuməti 1890-cı ildə göstərilən məsələ ilə bağlı Berndə beynəlxalq konfrans çağırılmasını təklif etdi.

Növbəti konfrans Brüsseldə keçirildi və bu konfransda iqamətgahı İsveçrənin Bazel şəhərində yerləşən işçilərin hüquqi mühafizəsi üzrə beynəlxalq assosiasiya yaradıldı. Göstərilən təşkilatın söyləri nəticəsində İsveçrə hökuməti 1905 və 1906-cı illərdə Bern şəhərində beynəlxalq konfranslar keçirib və beynəlxalq əmək hüququ sahəsində iki konvensiya qəbul olunub. Bu konvensiyalardan biri sənaye müəssisələrində çalışan qadınların gecə əməyinin ləğvi, digəri isə sənayedə ağ fosfordan (ağ fosfor insan dərisini asanlıqla yandıraraq toxumalarda yanlıq yaraları yarada bilən və ətrafa zəhərli duman yaymaq gücünə malik kimyəvi birləşmədir) istifadənin qadağan olunması idi. I Dünya müharibəsi dövründə hər iki döyüşən tərəfin ticarət birlikləri, eyni zamanda neytral dövlətlərin ticari ittifaqları əməkçilərin iş şəraitinin yaxşılaşdırılması ilə bağlı təkliflər edirdilər. Bununla bağlı Beynəlxalq Əmək Komissiyası təşkil olundu. Komissiyanın fəaliyyətinə Versal və ona əlavə olunmuş müqavilələrin 12-ci bəndi - əmək məsələlərinin tənzimlənməsi daxil idi. Bu isə öz növbəsində əmək hüququ sahəsinə konvensiya və tövsiyələr qəbul etmiş Beynəlxalq Əmək Konfransını (BƏK) yaradılması üçün əlverişli

şərait yaratdı. BƏK-in qəbul etdiyi konvensiyalar yalnız həmin konvensiyayı ratifikasiya etmiş dövlətlər üzərində qüvvədə olur. 1919-cu ilin oktyabrında BƏK ilk konvensiyasını Vaşinqton konfransında qəbul etdi. Vaşinqton konfransından sonra BƏK müntəzəm olaraq hər ildə 1 dəfə olmaq şərti ilə konfranslar çağırmağa başladı. Bu ardıcılıq yalnız II Dünya müharibəsi dövründə pozulub. II Dünya müharibəsinin sonlarında - 1944-cü ildə Filadelfiya bəyannaməsi ilə BƏK Beynəlxalq Əmək Təşkilatı ilə əvəz olundu. Filadelfiya bəyannaməsi əmək hüquqlarının qorunmasında müstəsna işlər görən ölkələr üçün bir sıra məsələni yenidən gündəmə gətirdi. Bu zəruri məqsədlər isə yaşayış standartlarının yüksəldilməsi, əməkhaqqı, iş saatları və əlavə görülən işə görə ədalətli məvacibin verilməsi, eləcə də bu barədə işçilərin məlumatlandırılması, əmək qabiliyyətinin artırılması, işçi və işəgötürənin sosial, iqtisadi məsələlərdə əməkdaşlığı, işçilərin sosial və tibbi sığorta ilə təmin olunması kimi vacib məqamlardan ibarət idi. Hazırda bir çox inkişaf etmiş ölkədə əmək hüquqlarının qorunması yönündə yuxarıda qeyd olunan məqamlar əsas götürülür. Bəs, görəsən, bu sahədə ölkəmizdə vəziyyət necədir? Azərbaycanda da son illər bu sahəyə nəzarət gücləndirilib, bütün iş yerlərində əmək müqavilələrinin bağlanması məsələsi, istehsalatda bədbəxt hadisələrin baş verməməsi üçün tətbiqlənən qaydalar, işsizlər üçün mütəmadi əmək yarmarkalarının keçirilməsi və digər bu kimi işlər nəticəsində müəyyən irəliləyişlərə nail olunub. Görülən işlər barəsində daha ətraflı məlumatı Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyindən aldım.

Sual 1. Əmək münasibətlərinin beynəlxalq-hüquqi tənzimlənməsinin anlayışı və subyektləri.

Beynəlxalq siyasi prosesi səciyyələndirən və siyasətşünaslıqda xüsusi qeyd olunan əsas elementlərdən biri beynəlxalq siyasi fəaliyyətin və münasibətlərin subyektləridir. Beynəlxalq münasibətlərin və siyasi prosesin xüsusiyyətləri ilk növbədə bu subyektlərin dərin politoloji təhlili prosesində aşkarlanır. Dövlətlər arasındakı təşkilatlar beynəlxalq siyasi prosesin dövlətdən sonrakı əsas subyektlərdir. Bu baxımdan beynəlxalq təşkilatların, xüsusilə də Beynəlxalq Əmək Təşkilatının öyrənilməsi xüsusi əhəmiyyət daşıyır. BƏT BMT-nin ixtisaslaşmış qurumu olduğundan ilk əvvəl BMT-nin ixtisaslaşmış qurumlarının ümumi səciyyəsinə nəzər salmaq daha yaxşı olardı.

Elmi-siyasi ədəbiyyatlarda ixtisaslaşmış qurumlar belə təyin olunur: BMT-nin ixtisaslaşmış qurumları xüsusi sahələrdə əməkdaşlıqı həyata keçirən, BMT ilə İqtisadi və Sosial Şura xətti ilə bağlı olan universal xarakterli dövlətlərarası təşkilatdır.

Beynəlxalq əlaqələr sisteminin müxtəlif sahələrində istifadə olunan vasitələrin eyniliyini, yəni onların vahid standartda uyğun gəlməsini təmin etmək lazım gəlirdi. Aydın ki, bu funksiyaların dövlətlərarası təşkilatlar səviyyəsində həyata keçirilməsi daha düzgün idi. Məsələn, poçt rabitəsində istifadə edilən markaların, zərflərin, aparat və avadanlıqların, xidmətlərin beynəlxalq səviyyədə tənzimlənməsi, yaxud mülkü aviasiya xidmətlərinin həyata keçirilməsində əlaqləndirmə və s. Buradan belə nəticə çıxır ki, ixtisaslaşma anlayışı müəyyən bir sahəyə aidliklə və məhz bu sahədə beynəlxalq əlaqələrin yaradılmasında iştirakla əsaslandırılı bilər.

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 subyekt deyilir. Hörmətli professor beynəlxalq-hüquqi subyektliliyin əsas ünsürlərinə 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 dövlətdə- xili) məhkəmə qarşısında iddia qaldırmaq hüququ; c) beynəlxalq-hüquqi normalar yaratmaq səlahiyyəti; ç) digər dövlətlərin məhkəmələrinin yurisdiksiyasından tam və ya qismən immunitetə malik olmaq.¹

Beynəlxalq hüququn istənilən digər sahəsində olduğu kimi, beynəlxalq əmək hüququnun subyektləri dövlətlər, habelə beynəlxalq təşkilatlar, müstəqillik uğrunda mübarizə aparan millətlər və dövlətə- bənzər 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 subyektliliyə malik olan dövlətlərdən və müstəqillik uğrunda

¹ Hüseynov L.H. Beynəlxalq hüquq: Dərslik, Bakı: Qanun, 2012, s.43

mübarizə aparən millətlərdən fərqli olaraq, beynəlxalq təşkilatlar sahə hüquqi subyektiyinə, yəni beynəlxalq hüquq münasibətlərinin iştirakçısı olmaq qabiliyyətinə malikdirlər. Belə ki, BƏT əməyin beynəlxalq tənziplənməsinə 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 subyektiyin bəzi keyfiyyətlərinə malikdirlər. Məsələn, onlar BƏT çərçivəsində tripar- tizm (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 subyekti kimi digər əlamətlərə malik deyil. Digər tərəfdən həmin əlamətlərin mövcudluğu işçilərin və işəgötürənlərin təşkilatlarının beynəlxalq əmək hüququnun subyekti 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 tənziplənməsinin 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.

Hüquq ədəbiyyatda beynəlxalq əmək hüququnun subyektlərinin çoxlu sayda tsnifatına rast gəlmək mümkündür. Lakin, daha məqbul təsnifat K.N. Qusovun təsnifatını qəstərmək olar:

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

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 təsisədiçi 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 hüququn müstəqil subyektiyindən əmələ gəlmədiyinə görə dövlətlərin hüquq subyektiyindən

² Qusov K.H., Lötov N.L. Mezdunarodnoe trudovoe pravo: Uçebnik. M.: Prospekt, 2012, s.58

fərqlənirlər. 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-nm beynəlxalq hüquq subyektliliyi onun Nizamnaməsi ilə müəyyən edilmişdir.³ Əməyin beynəlxalq-hüquqi tənzimlənməsi sahəsində BMT-nm 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 ola bildiyi şəraiti yaratmaq;
- 3) bütün xalqların iqtisadi və sosial tərəqqisinə yardım göstərmək üçün beynəlxalq mexanizmdən istifadə etmək;
- 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.

Beynəlxalq Əmək Təşkilatı (BƏT) BMT-nin ixtisaslaşmış təsisatı olaraq hökumətlərarası beynəlxalq təşkilatdır. Beynəlxalq Əmək Təşkilatı (BƏT) Versal müqaviləsinin XIII hissəsinə əsasən hələ 1919-cu ildə yaradılmışdı və dövlətləri, sahibkarları, habelə əməkçiləri bərabər hüquqlar zəminində tərkibində birləşdirir, iş gününün uzunluğu əmək haqqının ödənilməsi, əməyin mühafizəsi kimi məsələlərə aid qanunların yaradılması sahəsində iş görürdü. Beynəlxalq Telekomunikasiya İttifaqı 1865-ci ildə yaradılmış Beynəlxalq Teleqraf İttifaqının varisidir. Ümumdünya Poçt İttifaqı 1874-cü ildə Bern konvensiyasına əsasən yaradılmışdır. İntellektual Mülkiyyətin Ümumdünya Təşkilatının əsası isə, əslində Paris (1883-cü il) və Bern (1886-cı il) konvensiyaları ilə qoyulmuşdur. Göründüyü kimi, BMT-nin dörd ixtisaslaşmış qurumu dövlətlərarası inzibati orqan kimi əvvəllər də fəaliyyət göstərmişdir. BMT-

³ Hüseyinov L.H. Beynəlxalq hüquq: Dərslük, Bakı: Qanun, 2012, s.125-131

nin yaranması inzibati ittifaqların işinin dünya dövlətləri səviyyəsində qurulmasına imkan vermişdir. BMT Nizamnaməsinin hazırlanması prosesində dünya dövlətlərinin müəyyən sahələr üzrə əlaqələrinin mərkəzləşdirilməsi də diqqət mərkəzinə çevrilmişdir. Məhz bu cəhət, ixtisaslaşmış qurumlar haqqında maddələrin nizamnaməyə daxil edilməsini vacibləşdirmişdir. Əgər müəyyən sahə üzrə beynəlxalq münasibətləri BMT sisteminə daxil olan bir təşkilat tənzimləyə bilirsə, bu halda həmin işin dar çərçivədə beynəlxalq inzibati ittifaqlarda (məsələn, Beynəlxalq poçt ittifaqı, Ölçü və çəki üzrə Beynəlxalq Komitə, Ədəbiyyat və Bədii Mülkiyyətin Müdafiəsi üçün Beynəlxalq Ittifaq və s.) ixtisaslaşmış qurumlara çevrilməsinə gətirib çıxarmışdı.

BMT-nin ixtisaslaşmış qurumlarından bəzilərinin əvvəl mövcud olmuş dövlətlərarası inzibati ittifaqların bazasında yaranması onların hüquqi varislik məsələsinin həllini tələb edirdi. Meydana çıxmasından və təşkilatın yaranmasından asılı olaraq bu cür problemlər müxtəlif şəkillərdə həll edilmişdir.

İxtisaslaşmış qurumların yaradılması, fəaliyyəti və onların BMT ilə əlaqələrinin ümumi hüquqi mexanizminin təyin etmək üçün xüsusi əsas tələb olunurdu. Bu əsaslar BMT Nizamnaməsinin 57-ci maddəsində ixtisaslaşmış qurumların əsas səciyyəvi cəhətləri qeyd olunur: a) belə təşkilatların yaranması haqqında sazişlərin dövlətlərarası mahiyyət daşması; b) onların öz təsis aktları çərçivəsində geniş beynəlxalq məs'uliyət daşması; c) BMT ilə bağlılığı ; d) müəyyən sahələrdə (iqtisadi, sosial, elmi-texniki, mədəni, humanitar və s.) fəaliyyət göstərməsi, yə'ni ixtisaslaşması.

BMT ixtisaslaşmış qurumlarının fəaliyyət sahələri, onların funksiyaları və səlahiyyətləri çoxtərəfli beynəlxalq müqavilə ilə təyin olunur. Bu beynəlxalq müqavilə təsis aktı sayılır və iştirakçı dövlətlər tərəfindən qəbul olunur. İxtisaslaşmış qurumun yaradılmasının hüquqi əsasını beynəlxalq çoxtərəfli saziş təşkil edir. Məhz bu cəhət onun avtonomluğunu təmin edir. Yə'ni ixtisaslaşmış qurumu BMT yaratmır, o, suveren dövlətlərin qarşılıqlı razılığı əsasında təsis olunur. İxtisaslaşmış qurumlara bağlı funksiyaların yerinə yetirilməsinə görə BMT Baş Məclisi məs'uliyət daşıyır. Eyni zamanda, Baş Məclisin rəhbərliyi, İqtisadi və Sosial Şura göstərilən funksiyaların həyata keçirilməsində bilavasitə iştirak edir.

BMT-nin ixtisaslaşmış qurumlarının sayı haqqındakı fikirlərdə mübahisəli cəhətlər vardır. Elmi ədəbiyyatlarda müxtəlif rəqəmlərin göstərilməsi ilə yanaşı, bəzi təşkilatların gah ixtisaslaşmış qurum, gah da müstəqil təşkilat kimi qeydə alınması faktları rast gəlir. Məsələn Y. Şibayevin, Ə. Əsgərovun əsərlərində 13, beynəlxalq hüquqa aid bir dərslikdə 14, digərində 16, 1990-cı ildə çapdan çıxmış mə'lumat kitabında 16, ixtisaslaşmış qurumun olması göstərilir. BMT-nin son nəşrlərindən birinə istinadla qeyd etmək olar ki, ixtisaslaşmış qurumlar on dördür: Beynəlxalq Əmək Təşkilatı (BƏT), Ərzaq və Kənd Təsərrüfatı təşkilatı (FAO), BMT Təhsil, Elm və Mədəniyyət Təşkilatı (YUNESKO), Ümumdünya Səhiyyə Təşkilatı (ÜST), Ümumdünya Bankı Qrupu (ÜB), Beynəlxalq Valyuta Fondu (BVF), Beynəlxalq Mülkü Aviasiya Təşkilatı (BMAT), Universal Poçt Ittifaqı (UPI), Beynəlxalq Telekomunikasiya Ittifaqı (BTI), Ümumdünya Meteorologiya Təşkilatı (ÜMT), Beynəlxalq Dənizçilik Təşkilatı (BDT), Beynəlxalq İntellektual Dəyərlər Təşkilatı (BIDT), Beynəlxalq Kənd Təsərrüfatının İnkişaf Fondu (BKIF), BMT Sənaye İnkişaf Təşkilatı (YUNIDO).

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

- BƏT beynəlxalq müqaviləyə uyğun yaradılmışdır;
- BƏT-nin xüsusişdirilmiş hüquqları və vəzifələri vardır;
- BƏT beynəlxalq hüquq yaradıcılığında iştirak etmək qabiliyyətinə malikdir;
- 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 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.⁴

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 Bəyənəməsində 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;
- ❖ uşaqların, yeniyetmələrin və qadınların müdafiəsi;
- ❖ qocalığa və əlilliyə görə pensiyalar;
- ❖ xarici ölkələrdə işləyən əməkçilərin maraqlarının müdafiəsi;
- ❖ bərabər əməyə görə bərabər ödənilmə prinsipinin qəbul edilməsi;

⁴ Лютов Н.Л., Морозов П.Е. Международное трудовое право: Учебное пособие / Под общ. науч. ред. К.Н.Гусова. М.: Проспект, 2011, с.71

- ❖ 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-m 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 təşkili prinsipinin qəbul edilməsi.

Onu da qeyd etmək lazımdır ki, ilk dəfə olaraq “layiqli əmək” terminindən BƏT Baş Direktorunun 1999-cu ildə əmək məsələləri üzrə beynəlxalq konfransda təqdim etdiyi Hesabatında istifadə olunmuşdur. İlk əvvəl layiqli 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.

Layiqli əməyin məqsədləri aşağıdakılardan ibarətdir: 1) bütün işləyənlər üçün layiqli 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 layiqli 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.

Hazırda BƏT-in mənzil qərargahı Cenevrədə (İsveçrə) yerləşir.

BƏT sosial iqtisadi, insan və əmək hüquqlarını müdafiə edən nüfuzlu beynəlxalq təşkilatdır. BƏT-in digər ixtisaslaşdırılmış təşkilatlardan əsas fərqi onda üçtərəfli təmsilçiliyin olmasıdır. Həm hökumətlərin, həm işəgötürənlərin, həm də işçilərin nümayəndələri BƏT-in bütün direktiv orqanlarında təmsil olunurlar və konvensiyaların, tövsiyələrin qəbul edilməsində iştirak edirlər. BƏT-in Ali orqanı ildə bir dəfə çağırılan Beynəlxalq Əmək Konfransıdır. Konfranslar arasındakı dövrdə BƏT-in siyasətini həyata keçirən seçkili inzibati şura vardır. BƏT-in daimi fəaliyyətində olan katibliyi Beynəlxalq Əmək Bürosudur. Başqa strukturlar, komitələr də fəaliyyət göstərir. BƏT-in Konfransı əmək sahəsinə dair beynəlxalq normativ sənədlərin qəbulu ilə bağlıdır. Bu sənədlər konvensiya və tövsiyələr şəklində olur. Konfrans həmçinin ölkələrin qoşulduğu konvensiyalara əməl etmələrinə nəzarət edir.

Azərbaycan Respublikası 12 may 1992-ci ildə bu təşkilata üzv olmuş, onun 70 yaxın Konvensiyasına qoşularaq burada təsbit olunmuş prinsip və normaları qəbul etmişdir.

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

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 təşkilatda konsultativ statusun mövcudluğu zəruridir; 4) beynəlxalq hüquq subyektliliyi 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) işəgörmələrin beynəlxalq təşkilatları; 3) beynəlxalq hüquq mühafizə təşkilatları (yalnız əmək hüquqlarının reallaşdırılması məsələləri üzrə).⁵

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.

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: Transmilli korporasiyalar dedikdə, iki və daha çox ölkələrdə vahidləri özündə daxil edən, qərarların qəbul edilməsi sisteminin çərçivəsində işləyən, razılaşdırılmış siyasət aparmağa icazə verən, ayrı- ayrı vahidlərin mülkiyyət vasitəsilə əlaqəsi olduğu təşkilat başa düşülür.⁶ Transmilli korporasiyaların

⁵ Лютов Н.Л., Морозов П.Е. Международное трудовое право: Учебное пособие / Под общ. науч. ред. К.Н.Гусова. М.: Проспект, 2011, с.59

⁶ Воровский А., Войцех М. Правовое регулирование деятельности финансово-промышленных групп в некоторых странах ЕС // Проблемы теории и практики управления, 1999, №5, с.42

fəaliyyəti davranış kodeksləri ilə tənzimlənir. Transmilli korporasiyalar fəaliyyətini tənzimləyən aktlarda insan hüquqlarının reallaşdırılması və işçilərin əmək hüquqlarına riayət edilməsi kimi mühüm əhəmiyyət kəsb edən məsələlər bəyan edilir. Transmilli korporasiyalar davranış Məcəllələri qeyri-məcburi və könüllü xarakter daşıyır. Onlar ya Transmilli korporasiyaların 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.

Sual 2. Əmək münasibətlərinin beynəlxalq-hüquqi tənzimlənməsinin mənbələri.

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 edirlir 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.

Yuxanda 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 qanun vericilik; 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.

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 işlənilib hazırlanmış və 1919-cü ildə qəbul edilmiş və sonralar ona dəfələrlə dəyişikliklər edilmişdir. Nizamnamə preambuladan, dörd fəsildən, 40 maddədən və 1944-cü ildə qəbul edilmiş BƏT-nin məqsədləri və vəzifələri haqqında Bəyannamə adlı əlavədən ibarətdir.

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 formaləşdirilmiş 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”.

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-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. Konvensiyasının 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 edilmə məşdirsə, dövlət yenə də BƏT İnzibati Şurasının sorğusu əsasında təsdiqlənməmiş konvensiyaya münasibətdə milli qanunvericiliyin və təcrübənin vəziyyəti haqqında və onun qüvvəyə minməsi üçün görülməsi nəzərdə tutulan tədbirlər haqqında məlumat vermək öhdəliyi daşıyır.

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-nm 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-nm 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

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 tətbiq 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.⁷

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

⁷ Лютов Н.Л., Морозов П.Е. Международное трудовое право: Учебное пособие / Под общ. науч. ред. К.Н.Гусова. М.: Проспект, 2011, с.87

yaradılır və onun tərkibi nə dövləti, nə işçiləri, nə də ki, işəgötürənləri təmsil etməyən nüfuzlu ekspertlərdən ibarətdir. Ekspertlərin seçimi şəxsi əsaslarla - qərəzsizlik, müstəqillik və peçəkarlıq 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.

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.

Azərbaycan Respublikası beynəlxalq huquq normalarının milli qanunvericilik sistemində təsbit olunmasının inkorporasiya üsulundan istifadə edərək müvafiq normativ-huquqi aktlar qəbul etmişdir. Azərbaycan Respublikasının iştirakçısı 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-huquqi aktları misal göstərmək olar.

Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 1-ci maddəsi ilə Azərbaycan Respublikasının əmək qanunvericiliyi sistemində daxil olan normativ-huquqi aktlar müəyyən edilmişdir. Həmin maddəyə əsasən, Azərbaycan Respublikasının əmək qanunvericiliyi sistemi: Əmək Məcəlləsindən, Azərbaycan Respublikasının müvafiq qanunlarından, müvafiq icra hakimiyyəti orqanlarının səlahiyyəti çərçivəsində qəbul etdiyi normativ-huquqi 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 müddəalar BƏT-nin “Ödənişli təhsil məzuniyyəti haqqında”; “Dövlət xidmətində məşğulluğun təşkili huququnun müdafiəsi və məşğulluq şərtlərinin müəyyənləşdirilməsi usulu haqqında”; “Məşğulluq xidmətinin təşkili haqqında”; “Sənaye müəssisələrində həftəlik istirahət haqqında”; “Məcburi və ya icbari əmək haqqında”; “Qırxaatlıq iş həftəsi haqqında”; “İllik ödənişli məzuniyyətlər haqqında”; “Əmək haqqının müdafiəsi haqqında”; “Təşkilat yaratmaq və kollektiv danışıqlar aparmaq huququ prinsiplərinin tətbiqi haqqında”; “Bərabər əməyə görə kişilərə və qadınlara bərabər haqq verilməsi haqqında”; “Anılığın mühafizəsi haqqında”; “Əmək və məşğulluq sahəsində ayrı-seçkilik haqqında”; “Məşğulluq sahəsində siyasət haqqında”; “Beynəlxalq əmək normalarının tətbiqinə kömək göstərilməsi ucun üçtərəfli məsləhətləşmələr haqqında”; “1970-ci ildə yenidən

baxılmış ödənişli məzuniyyətlər haqqında” Konvensiyalarında nəzərdə tutulmuş norma və standartlara uyğun tərtib olunmuşdur.

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

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

Xartiyanın məzmununu onun qəbul edilməsindən sonra baş verən əsaslı dəyişikliklərə uyğunlaşdırdı. Tədqiqatçı 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 üç 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.

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.

Azərbaycan Respublikasının Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi (bundan sonra AR ƏƏSM Nazirliyi) beynəlxalq təcrübənin 167 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

qələr yaradılmış və inkişaf etdirilmişdir. İndiyədək AR ƏƏSM Nazirliyinin səlahiyyət dairəsi çərçivəsində xarici ölkələrin aidiyyəti dövlət qurumları ilə və beynəlxalq təşkilatlarla 30-dan artıq Höku- mətlərarası və Nazirliklərarası Saziş, Protokol, Memorandum və Proqram imzalanmış və müntəzəm olaraq görüşlər keçirilmişdir

Əmək, məşğulluq, əməyin mühafizəsi, təhlükəsizliyi və əhalinin sosial müdafiəsi sahələrinə aid mövzularda 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.

BMT-nin “Əlilliyi olan şəxslərin hüquqlarına dair Konvensiya”-ya 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.

Beynəlxalq Əmək Təşkilatı Nizamnaməsinin 35-ci maddəsinin 2-ci bəndinə uyğun olaraq Beynəlxalq Əmək Bürosunun Baş Direktoruna göndərilən bəyanatda:

a) Təşkilatın həmin Üzvünün Konvensiyanın müddəalarını dəyişiklik etmədən tətbiq etməyi öhdəyə götürdüyü ərazilərə;

b) onun Konvensiyanın müddəalarına dəyişikliklər etməklə tətbiq etməyi öhdəyə götürdüyü ərazilərə və bu dəyişikliklərin təfsilatına;

c) Konvensiyanın tətbiq edilməyəcəyi ərazilərə və bu halda onun tətbiq edilməməsinin səbəblərinə;

d) onun, müddələrin gələcəkdə baxılmasınadək öz qərarını ehtiyatda saxladığı ərazilərə aid göstərişlər olmalıdır.

Təşkilatın bu Konvensiyanı ratifikasiya etmiş hər hansı bir Üzvü, onun qüvvəyə mindiyi ilk andan onillik müddət keçdikdən sonra onu Beynəlxalq Əmək Bürosunun Baş Direktoruna göndərilmiş və onun tərəfindən qeydə alınmış ləğvetmə aktı vasitəsilə ləğv edə bilər. Ləğv etmə, ləğvetmə aktı qeydə alındıqdan bir il sonra qüvvəyə minir.

Təşkilatın bu Konvensiyanı ratifikasiya etmiş hər hansı bir Üzvü, əvvəlki bənddə qeyd edilmiş onillik müddət keçdikdən sonrakı bir il ərzində, bu maddədə nəzərdə tutulmuş ləğvetmə hüququndan istifadə etmədikdə növbəti onillik müddətə onunla bağlı olur və sonralar bu Konvensiyanı hər onillik müddət keçdikdən sonra, bu maddədə təsbit olunmuş qaydada ləğv edə bilər.

Beynəlxalq Əmək Bürosunun Baş Direktoru Beynəlxalq Əmək Təşkilatının bütün Üzvlərini, Təşkilatın Üzvlərindən aldığı ratifikasiya haqqında bütün sənədlərin, bəyanatların və ləğvetmə aktlarının qeydə alınması barədə xəbərdar edir.

Baş Direktor, ratifikasiya haqqında aldığı ikinci sənədin qeydə alınmasının Təşkilatın Üzvlərinə xəbər verərək, onların diqqətini bu Konvensiyanın qüvvəyə mindiyi tarixə cəlb edir.

Beynəlxalq Əmək Bürosunun Baş Direktoru, onun tərəfindən əvvəlki maddələrin müddələrinə müvafiq olaraq qeydə alınmış ratifikasiya haqqında bütün sənədlərə, bəyanatlara və ləğvetmə aktlarına aid müfəssəl məlumatları

Birləşmiş Millətlər Təşkilatı Nizamnaməsinin 102-ci maddəsinə müvafiq olaraq, qeydə alınmaq üçün Birləşmiş Millətlər Təşkilatının Baş Katibinə göndərir. Beynəlxalq Əmək Bürosunun İnzibati Şurası zəruri hesab etdiyi hər dəfə, o Baş Konfransa bu Konvensiyanın tətbiqi haqqında məruzə təqdim edir və bu Konvensiyaya tam və ya qismən yenidən baxılması barədə məsələnin Konfransın gündəliyinə daxil edilməsinin lazım olub-olmamasını həll edir.

Son illərdə ƏƏSMN tərəfindən əhalinin sosial müdafiəsinin gücləndirilməsi, aztəminatlı əhali qrupuna dövlət qayğısının layiqli səviyyədə çatdırılması məqsədi ilə bir çox aidiyyəti sahədə tədbirlər həyata keçirilib. Hesabat dövründə 127.634 ailə ünvanlı dövlət sosial yardımından faydalanıb ki, həmin ailələrin hər birinə ayda orta hesabla 108,38 manat ünvanlı yardım ödənilib. 1 ailə üzvünə isə 23,96 manat ünvanlı dövlət sosial yardımını düşüb. Yardım alanların 41,1 faizi tərkibində 3 və daha çox uşaq olan ailələrdir.

Beynəlxalq Əmək Təşkilatının əsas vəzifələrindən biri də konvensiyaların və tövsiyələrin qəbul edilməsidir. Qəbul edilmiş konvensiya və tövsiyələr BƏT-ə üzv olan dövlətlər tərəfindən ratifikasiya edilir. Üzv dövlətlərin bu barədə öhdəlikləri BƏT-in nizamnaməsinin 19-cu, 22-ci və 23-cü maddələrinin müddəalarında müəyyən olunmuşdur. İndiyə qədər BƏT tərəfindən xeyli sayda konvensiya və tövsiyə qərarları çıxarılmışdır.

BƏT-in qəbul etdiyi konvensiya və tövsiyələrə misal olaraq mədən ocaqlarında yeraltı işlərdə qadınların işlədilməsi haqqında, məşğulluq siyasəti haqqında, məşğulluq xidmətinin təşkili haqqında, insan ehtiyatlarının inkişafı sahəsində peşə yönümü və peşə hazırlığı haqqında, iş təhlükəsizliyi haqqında, inkişaf etmiş ölkələri xüsusi nəzərə almaqla minimum əmək haqqının müəyyən edilməsi haqqında və s. haqqında olan konvensiya və tövsiyələri göstərmək olar. Lakin BƏT-in Azərbaycanın da ratifikasiya etdiyi 8 əsas konvensiyası vardır ki, bunlar da təməldici konvensiyalar adlandırılır. Həmin konvensiyalar aşağıdakılardır: 29 nömrəli icbari və ya məcburi əmək haqqında konvensiya; 87 nömrəli assosiasiya azadlığı və təşkilatlanma hüququnun müdafiəsi haqqında konvensiya; 98 nömrəli təşkilatlanmaya və kollektiv danışıqların aparılmasına hüquq prinsiplərinin tətbiqi haqqında konvensiya; 100 nömrəli bərabər dəyərli əməyə görə kişilərə və qadınlara bərabər haqq verilməsi haqqında konvensiya; 105 nömrəli məcburi əməyin ləğv edilməsi haqqında konvensiya; 111 nömrəli əmək və məşğulluq sahəsində ayrı-seçkilik haqqında konvensiya; 138 nömrəli işə qəbul etmək üçün minimum yaş haqqında konvensiya; 182 nömrəli uşaq əməyinin ən pis formalarının qadağan edilməsi və onların aradan qaldırılması üçün təcili tədbirlər haqqında konvensiya.

İndi isə bu konvensiyalara geniş şəkildə nəzər salaq.

Məcburi əmək haqqında konvensiya 28 iyun 1930-cu ildə Beynəlxalq Əmək Təşkilatının Baş konfransının on dördüncü sessiyasında qəbul edilmişdir. 1 may 1932-ci il qüvvəyə minmişdir. Konvensiya 33 maddədən ibarətdir və bu maddələrin bir neçəsi aşağıda verilmişdir:

1. Beynəlxalq Əmək Təşkilatının bu Konvensiyanı təsdiq edən hər bir üzvü məcburi, yaxud icbari əməyin bütün formalarının tətbiqini mümkün qədər ən qısa müddətdə ləğv etməyi öhdəsinə götürür.

2. Belə tam ləğv edilməyə görə məcburi, yaxud icbari əmək keçid dövrü ərzində aşağıdakı maddələrdə müəyyən edilmiş şərtlərdə və təminatla, istisna olaraq, yalnız ictimai məqsədlərlə tətbiq edilə bilər.

3. Beynəlxalq Əmək Bürosunun İnzibati Şurası bu Konvensiyanın qüvvəyə minməsi vaxtından beş il keçəndən sonra və aşağıda, 31-ci maddədə nəzərdə tutulan məruzə ilə əlaqədar məcburi, yaxud icbari əməyin bütün formalarının təxirsiz ləğv edilməsi imkanına baxıb, bu məsələnin Konfransın gündəliyinə daxil edilib- edilməməsini həll edəcəkdir.

1. Bu Konvensiyanın məqsədləri üçün məcburi, yaxud icbari əmək termini, könüllü xidmətini təklif etməmiş hər hansı şəxsdən hər hansı cəza hədə qorxusu ilə tələb edilən hər hansı işi, yaxud xidməti bildirir.

2. Bununla belə, bu Konvensiyanın məqsədləri üçün aşağıdakılar məcburi yaxud icbari əmək termininə daxil edilmir:

a) icbari hərbi xidmət qanununa görə tələb olunan və xalis hərbi xarakterli işlərdə tətbiq edilən hər hansı, iş yaxud xidmət:

b) özünü tam idarə edən ölkə vətəndaşlarının adi mülki vəzifələrinin bir hissəsi olan hər hansı iş yaxud xidmət:

s) hər hansı şəxsdən məhkəmə orqanının hökmü ilə tələb edilən hər hansı iş yaxud xidmət- bu işin, yaxud xidmətin dövlət hakimiyyət orqanlarının nəzarəti altında icra edilməsi və göstərilən şəxsin ayrı-ayrı şəxslərə, şirkətlərə, yaxud cəmiyyətlərə güzəşt edilməməsi, yaxud onların sərəncamına verilməməsi şərtilə:

d) fəvqəladə şəraitlərdə, yəni müharibə, yaxud fəlakət və ya fəlakət qorxusu, məsələn, yanğın, daşqın, aclıq, zəlzələ, güclü epidemiya, yaxud epizootiya, ziyanverici heyvanların, yaxud həşəratın axını, yaxud parazit bitkilərin yayılması və ümumiyyətlə bütün əhalinin və ya onun bir qisminin həyatını, yaxud normal həyat şəraitini, təhlükədə qoyan, yaxud qoya bilən hallarda tələb edilən hər hansı iş, yaxud xidmət:

e) icma xarakterli xırda işlər, yəni kollektiv üzvlərinin həmin kollektivin birbaşa xeyri üçün gördüyü və buna görə də kollektiv üzvlərinin adi mülki vəzifələri sayıla bilən işlər-əhalinin özünün, yaxud onun bilavasitə nümayəndələrinin bu işlərin məqsəduyğunluğu barədə öz fikrini bildirmək hüququna malik olması şərtilə.

Bu Konvensiyanın məqsədləri üçün səlahiyyətli hakimiyyət orqanları termini ya metropoliya hakimiyyət orqanları, ya da məlum ərazinin mərkəzi hakimiyyət orqanlarını bildirir.

1. Səlahiyyətli hakimiyyət orqanları məcburi yaxud icbari əməkdən fərdi şəxslərin, şirkətləri, yaxud cəmiyyətlərin xeyri üçün istifadə edilməsinə sərəncam verməməli və sərəncam verməsinə icazə verməməlidirlər.

2. Fərdi şəxslərin, şirkətlərin, yaxud cəmiyyətlərin xeyrinə bu cür məcburi, yaxud icbari əmək forması, Beynəlxalq Əmək Bürosunun Baş direktoru hər hansı Təşkilat Üzvünün bu Konvensiyanı təsdiqini qeydiyyatdan keçirdiyi vaxtadək mövcud olarsa, həmin Təşkilat Üzvü bu Konvensiya onun üçün qüvvəyə minən andan belə məcburi yaxud icbari əməyi bütövlükdə ləğv edəcəkdir.

1. Fərdi şəxslərə, şirkətlərə, yaxud cəmiyyətlərə verilmiş heç bir konsessiya həmin şəxslərə, şirkətlərə, yaxud cəmiyyətlərə istifadə etdikləri, ticarət apardıqları

məhsulları istehsal etmək, yaxud toplamaq üçün hər hansı məcburi, yaxud icbari əmək formasını tətbiq etmək ixtiyarı verə bilməz.

2. Bu cür məcburi yaxud icbari əmək forması mövcud konssesiyanın müddəalarından irəli gəlsə, həmin müddəalar bu Konvensiyanın 1-ci maddəsinin göstərişlərini yerinə yetirmək məqsədilə mümkün qədər qısa müddətdə ləğv edilir.

Hətta vəzifəsi onlara həvalə olunmuş əhaliyə hər hansı bir əmək formasını öyrətmək olan inzibati məmurlar əhalinin yaxud ayrı-ayrı şəxsləri fərdi şəxslərin, şirkətlərin yaxud cəmiyyətlərin xeyrinə işləməyə məcbur edə bilməz.

1. İnzibati vəzifə icra etməyən qəbilə başçıları məcburi yaxud icbari əməyə əl ata bilməzlər.

2. İnzibati vəzifə icra edən qəbilə başçıları səlahiyyətli hakimiyyət orqanlarının xüsusi icazəsi ilə bu Konvensiyanın 10-cu maddəsində nəzərdə tutulan şərtlərlə məcburi, yaxud icbari əməyə əl ata bilirlər.

3. Lazımı qaydada etiraf edilmiş və başqa formalarda müvafiq haqq almayan qəbilə başçıları müvafiq rəqlamentasiya şərti ilə şəxsi xidmətlərdən istifadə edə bilirlər; bu halda sui-istifadələrin qarşısını almaq üçün bütün lazımı tədbirlər görülür.

1. Hər hansı məcburi, yaxud icbari əməyə əl atmaq qərarına görə məsuliyyət məlum ərazinin yüksək mülki hakimiyyət orqanlarının üzərinə düşür.

2. Bununla belə, həmin hakimiyyət orqanları, yüksək yerli hakimiyyət orqanlarına məcburi, yaxud icbari əməyə cəlb etmək hüququ—belə əmək zəhmətkeşləri onların adəti yaşayış yerlərindən uzaqlaşdırılmasına səbəb olursa—verirlər. Həmin hakimiyyət orqanları bu Konvensiyanın 23-cü maddəsində nəzərdə tutulan rəqlamentasiya ilə müəyyənləşdirilən dövrlərdə və şərtlərlə yüksək yerli hakimiyyət orqanlarına zəhmətkeşləri daimi yaşayış yerlərindən uzaqlaşdırılmaqla məcburi, yaxud icbari əməyə əl atmağa əgər belə əmək inzibati məmurların öz vəzifələrini icra edərkən yerdəyişmələrini və inzibati təşkilatın yüklərinin daşınmasını asanlaşdırmağa xidmət edərsə—icazə verirlər.

10-cu maddədə nəzərdə tutulan hallar istisna olmaqla, məcburi yaxud icbari əməyə cəlb etmək hüququna malik hakimiyyət orqanı belə əməyin tətbiq edilməsinə icazə verməkdən əvvəl əmin olmalıdır ki:

a) yerinə yetirilməli xidmət, yaxud iş onları yerinə yetirməli olan kollektiv üçün birbaşa və mühüm əhəmiyyətə malikdir;

b) bu xidmət, yaxud iş indi və ya yaxın gələcək üçün zəruridir;

s) ən azı məlum ərazidə buna oxşar xidmət, yaxud işlər üçün tətbiq edilənə bərabər əmək haqqı və iş şəraiti təklif edilməsinə baxmayaraq, bu xidməti, yaxud işi yerinə yetirmək üçün könüllü işçi qüvvəsi tapmaq mümkün olmamışdır;

d) məlum işi görməyə qabiliyyətli işçi qüvvəsinin olduğu nəzərə alınmaqla, bu işin, yaxud xidmətin nəticəsi əhali üçün çox da ağır olmayacaqdır.

1. Vergi kimi tələb edilən məcburi, yaxud icbari əmək və inzibati vəzifə icra edən qəbilə başçılarının ictimai işlərin yerinə yetirilməsi üçün əl atdıqları məcburi, icbari əmək tədriclə ləğv edilir.

2. Bu ləğv edilməyə qədər məcburi, yaxud icbari əmək vergi kimi tələb edildiyi və məcburi, yaxud icbari əmək ictimai işləri yerinə yetirmək üçün inzibati

vəzifə icra edən qəbilə başçısının sərəncamı ilə tətbiq edildiyi hallarda, marağı olan hakimiyyət orqanları əmin olmalıdırlar ki:

a) yerinə yetirilməli xidmət, iş onları yerinə yetirməli olan kollektiv üçün birbaşa və mühüm əhəmiyyətə malikdir;

b) bu xidmət, yaxud iş indi və ya yaxın gələcək üçün zəruridir;

s) məlum işi görməyə qabiliyyətli işçi qüvvəsinin mövcud olduğu nəzərə alınmaqla, bu işin yaxud xidmətin nəticəsi əhali üçün çoxda ağır olmayacaqdır;

d) bu işin yaxud xidmətin yerinə yetirilməsi zəhmətkeşləri onların adəti yaşayış yerlərindən uzaqlaşmağa vadar etməyəcəkdir;

e) bu işin, yaxud xidmətin yerinə yetirilməsinə dinin, ictimai həyatın və kənd təsərrüfatının tələblərinə müvafiq rəhbərlik ediləcəkdir.

1. Məcburi, yaxud icbari əməyə yalnız yaşının 18-dən az və 40-dan

çox olmadığı bəlli olan kişi cinsinə mənsub əmək qabiliyyətli şəxslər cəlb edilə bilər. Bu Konvensiyanın 10-cu maddəsində nəzərdə tutulan iş kateqoriyaları istisna olmaqla, aşağıdakı məhdudiyyətlər və şərtlər gözlənilir;

a) mümkün olan bütün hallarda inzibati orqanların təyin etdiyi həkimin məlum şəxslərin hər hansı yoluxucu xəstəliyə mübtəla olmadığını, onların sərəncam verilmiş işə və həmin işin aparılacağı şəraitə fiziki cəhətdən yararlı olduğuna dair ilkin şəhadətnaməsi;

b) məktəbin müəllimlərinin, şagirdlərin və eləcə də bütün inzibati heyətinin azad edilməsi;

s) hər kollektivdə ailə həyatı və ictimai həyat üçün lazım olan miqdarda yaşlı və əmək qabiliyyətli kişinin saxlanması;

d) ailə və ər-arvad əlaqələrinə hörmət edilməsi.

2. 1-ci bəndin s) yarım bəndində göstərilən bu Konvensiyanın 23-cü maddəsində nəzərdə tutulan reqlamentasiya əmək qabiliyyətli kişi əhalisinin nə qədərini eyni zamanda məcburi, yaxud icbari əməyə cəlb edilə biləcəyini-lakin bu hissə qətiyyənlə əhalinin 25 faizindən çox olmayacaqdır-müəyyənləşdirir. Bu hissəni müəyyən edərkən, səlahiyyətli hakimiyyət orqanları əhalinin sıxlığını, bu əhalinin ictimai və fiziki inkişafını, ilin fəslinin və bu şəxslərin öz yaşayış yerlərində və öz vəsaitləri ilə yerinə yetirəcəkləri işlərin xarakterini nəzərə alır və ümumiyyətlə, həmin kollektivin normal həyatının iqtisadi və ictimai tələbatlarına hörmət edirlər.

Hər hansı bir şəxsin məcburi, yaxud icbari əməyin müxtəlif formalarına cəlb edilməsinin maksimum müddəti ildə altmış gündən çox ola bilməz; həm də iş yerinə gedib-gəlmək vaxtı bu altmış günə daxildir. Məcburi, yaxud icbari əməyə cəlb edilmiş hər bir zəhmətkeşə onun belə işlərdə işlədiyi dövrləri göstərən vəsiqə verilir. Məcburi, yaxud icbari əməyə cəlb edilmiş şəxsin normal iş gününün uzunluğu azad müzdlü əmək şəraitində tətbiq edilən iş gününün uzunluğu qədər olmalıdır və adi normadan artıq iş vaxtı isə azad müzdlü əmək şəraitində iş vaxtından əlavə görülən iş üçün maaş dərəcəsi ilə ödənilir. Məcburi, yaxud icbari əməyin hər hansı formasına cəlb edilən bütün şəxslərə həftədə bir istirahət günü verilir. Bu gün imkan daxilində, həmin ölkənin, yaxud rayonun ən'ənə, yaxud adətləri ilə müəyyən edilən günlərə uyğun gəlir.

Konvensiyanın 10-cu maddəsində xatırlanan işlər istisna olmaqla məcburi, yaxud icbari əməyin bütün formaları həmin rayonda, yaxud zəhmətkeşlərin

toplandığı rayonda bu qəbil iş növləri üçün tətbiq edildiyindən aşağı olmayan maaş cədvəli üzrə nağd pulla ödənilir; həm də yüksək maaş cədvəli götürülür.

İş inzibati vəzifə icra edən qəbilə başçısının sərəncamı ilə görüldüyü hallarda əmək haqqının ödənilməsi bundan əvvəlki bənddə nəzərdə tutulan şərtlərlə mümkün qədər qısa müddətdə həyata keçirilir. Əmək haqqı zəhmətkeşin qəbilə başçısına, yaxud hər hansı digər hakimiyyət orqanına deyil, şəxsən onun özünə verilir. Əmək haqqını almaq məqsədilə iş yerinə getmək və geri qayıtmaq vaxtı iş günləri sayılır. Bu maddə zəhmətkeşlərə onların əmək haqlarının bir hissəsi kimi adi ərzaq paylarının-bu paylar onların əvəz etdiyi pulun dəyərinə bərabər olarsa-verilməsinin qadağan edilməsi demək olmayacaqdır. Lakin əmək haqqından nə vergi kimi, nə zəhmətkeşlərin xüsusi iş şəraitində işi davam etdirmək qabiliyyətlərini saxlamaları üçün xüsusi yedirtməyə, paltara yaxud mənzilə görə, nə də onlara əmək alətləri verilməsinə görə heç bir pul tutulmamalıdır.

Məcburi əmək yaxud icbari əməyə cəlb edilmiş şəxslər, müstəsna zəruri hallardan savayı, qida və iqlim şəraiti onların adət etdikləri şəraitdən sağlamlığını təhlükəyə qoya biləcək dərəcədə fərqlənən rayonlara köçürülə bilməzlər. Zəhmətkeşlərin yerləşdirilməsi və sağlamlığının qorunması üçün zəruri olan bütün ciddi gigiyena və mənzil şəraiti tədbirləri görülməyincə onların köçürülməsinə qətiyyənlə icazə verilməz. Köçürülmə labüd olduqda səlahiyyətli tibb müəssisələri ilə məsləhətləşmədən sonra zəhmətkeşlərin yeni qida və iqlim şəraitinə uyğunlaşmasını təmin edən tədbirlər görülür.

Beynəlxalq Əmək Bürosunun İnzibati Şurası lazım saydığı hər dəfə Konvensiyanı tətbiqi haqqında Baş Konfransa məruzə təqdim edir və ona tam, yaxud qismən yenidən baxılması məsələsi Konfransın gündəliyinə salınıb-salınmamasını həll edir.

Baş Konfrans bu Konvensiyanı tam, yaxud qismən dəyişdirən yeni konvensiya qəbul edərsə, Təşkilat Üzvünün yeni, dəyişdirilmiş konvensiyanı təsdiq etməsi-bununla o, qüvvəyə minərsə- müddətə dair heç bir şərtsiz və otuzuncu maddənin müddəalarından asılı olmayaraq, bu Konvensiyanın avtomatik denonsasiyasına səbəb olacaqdır.

BƏT tərəfindən bu konvensiyaya uyğun olaraq 1930-cu il iyunun 10-da əməyə dolayısıyla məcburetmə haqqında Tövsiyə qəbul olunmuşdur. Tövsiyədə Konfrans təşkilatın hər bir üzvünə bir sıra prinsipləri nəzərə almağı tövsiyə edir:

Assosiasiya azadlığı və təşkilatlanma hüququnun müdafiəsi haqqında Konvensiya 1948-ci il iyulun 9-da Beynəlxalq Əmək Təşkilatının otuz birinci Baş konfransında qəbul edilmişdir. 4 iyul 1950-ci ildə qüvvəyə minmişdir. 4 bölmədən və 21 maddədən ibarətdir. Birinci bölmə assosiasiya azadlığı, ikinci bölmə təşkilatlanma hüququnun müdafiəsi, üçüncü bölmə müxtəlif müddəalar və dördüncü bölmə son müddəalar adlanır. Konvensiyada aşağıdakı maddələr yer alır:

Beynəlxalq Əmək Təşkilatının bu Konvensiyanın barəsində qüvvəyə mindiyi hər bir üzvü aşağıdakı qərarları həyata keçirməyi öhdəsinə götürür. Zəhmətkeşlər və sahibkarlar heç bir fərq qoyulmadan buna əvvəlcədən razılıq olmadan istədikləri təşkilatı yaratmaq, həmçinin belə təşkilatlara-yeganə olaraq,

həmin təşkilatların nizamnamələrinə riayət etmək şərtilə-daxil olmaq hüququna malikdirlər. Zəhmətkeşlərin və sahibkarların təşkilatlarının öz nizamnamələrini və inzibati rəqlamentlərini işləyib hazırlamaq, azad surətdə öz nümayəndələrini seçmək, aparatlarını və fəaliyyətlərini təşkil etmək və hərəkət proqramlarını xülasə etmək hüququ var.

Zəhmətkeşlərin və sahibkarların təşkilatları inzibati qaydada buraxıla və ya müvəqqəti qadağan oluna bilməz. Zəhmətkeşlərin və sahibkarların təşkilatlarının öz federasiyalarını və konfederasiyalarını yaratmaq hüququ, həmçinin onlara qoşulmaq hüququ var və hər belə təşkilat, federasiya və ya konfederasiya zəhmətkeşlərin və sahibkarların beynəlxalq təşkilatlarına daxil olmaq hüququna malikdir. Zəhmətkeşlər və sahibkarlar və onların müvafiq təşkilatları bu Konvensiya və tanınan hüquqlarını həyata keçirərkən başqa şəxslər və ya mütəşəkkil kollektivlər kimi, qanunvericiliyə əməl etməlidirlər.

Təşkilatın maraqlı üzvü və ya üzvləri, yaxud beynəlxalq hakimiyyət orqanı 16-cı maddənin müddəalarına müvafiq olaraq Konvensiyanın denonsasiya edilə biləcəyi dövrlərdə Beynəlxalq xalq əmək bürosunun Baş direktoruna istənilən əvvəlki bəyanatlarının şərtlərini istənilən digər münasibətlə dəyişən və bu Konvensiyanın tətbiqinin mövcud vəziyyəti barədə məlumat verən yeni bəyanat göndərə bilirlər.

Hüquq prinsiplərinin təşkilatlanmaya və kollektiv danışıqlar aparılmasına tətbiqi haqqında konvensiya 1949-cu il iyulun 1-də Beynəlxalq Əmək Təşkilatı Baş Konfransının otuz ikinci sessiyasında qəbul edilmişdir və 18 iyul 1951-ci il qüvvəyə minmişdir. Konvensiya 16 maddədən ibarətdir və bəziləri aşağıda göstərilib: Zəhmətkeşlər əmək sahəsində assosiasiyalar azadlığının məhdudlaşdırılmasına yönəldilmiş hər hansı ayrı-seçkilik hərəkətlərinə qarşı lazımı müdafiədən istifadə etməlidirlər. Belə müdafiə xüsusilə aşağıdakı məqsədləri güdən hərəkətlər barəsində tətbiq ediləcəkdir:

- zəhmətkeşin işə götürülməsini və ya işdə saxlanmasını onun həmkarlar ittifaqına daxil olmaması, yaxud ondan çıxması ilə şərtlərinə tabe etdirmək;
- zəhmətkeşi həmkarlar ittifaqının üzvü olduğu və ya iş vaxtından kənar, yaxud sahibkarın razılığı ilə həmkarlar ittifaqının fəaliyyətində iştirakına əsasən hər hansı digər üsulla işdən azad etmək, yaxud ona zərər yetirmək.

Lazım gələnlər yərlərdə əvvəlki maddələrdə müəyyən edildiyi kimi, təşkilatlanma hüququna hörməti təmin etmək üçün ölkənin şəraitinə müvafiq aparat yaradılmalıdır.

Lazım gələnlər yərlərdə kollektiv müqavilələr bağlamaqla əmək şəraitini tənzimləmək məqsədilə bir tərəfdən, sahibkarlar və ya sahibkar təşkilatları, digər tərəfdən zəhmətkeş təşkilatları arasında könüllük əsasında danışıqlar aparılması prosedurasının tam inkişafını və ondan istifadə olunmasını təşviq etmək və ona yardım göstərmək məqsədilə ölkənin şəraitinə müvafiq tədbirlər görülməlidir.

Bərabər dəyərli əməyə görə kişilərə və qadınlara bərabər haqq verilməsi haqqında konvensiya 1951-ci il iyunun 29-da Beynəlxalq Əmək Təşkilatının Baş Konfransının otuz dördüncü sessiyasında qəbul edilmişdir və 23 may 1953-cü il qüvvəyə minmişdir. 14 maddədən ibarətdir və aşağıdakı məqsədləri göstərilmişdir:

- «ödəniş» termininə adi, əsas, yaxud minimal əmək haqqı, yaxud adi, əsas, yaxud minimal maaş və sahibkarın əməkçiyə birbaşa, yaxud dolayışı ilə, pulla, yaxud natura ilə ödədiyi haqq daxildir;

- «kişilərə və qadınlara eyni dəyərə malik əməyə görə bərabər ödəniş» termininə cinsi əlamətə görə ayrı-seçkilik qoyulmaması ilə müəyyənləşdirilən maaş dərəcəsi daxildir.

Təşkilatın hər bir üzvü qüvvədə olan maaş dərəcələrinin müəyyənləşdirilməsi üsullarına müvafiq vasitələrin köməyi ilə bütün əməkçilər barəsində kişilərə və qadınlara eyni dəyərə əməyə görə bərabər ödəniş prinsipini təşviq və bu üsullara uyğun gəlidiyi dərəcədə təmin edir. Bu prinsip aşağıdakı yollarla həyata keçirilə bilər:

- ❖ milli qanunvericiliklə;
- ❖ qanunvericiliklə müəyyənləşdirilən, yaxud etiraf edilən ödənişi təyinetmə sistemi ilə;
- ❖ sahibkarlar və zəhmətkeşlər arasında kollektiv müqavilələrlə;
- ❖ bu müxtəlif üsulların birləşdirilməsi ilə.

Bərabər dəyərli əməyə görə kişilərə və qadınlara bərabər haqq verilməsi haqqında 1951-ci il iyunun 6-da Tövsiyə qəbul edilmişdir. Tövsiyədə üzv dövlətlərə tövsiyə olunur ki, əməkçilərin müvafiq təşkilatları ilə, bu cür təşkilatlar olmadıqda isə əməkçilərin özləri ilə məsləhətləşərək mərkəzi dövlət idarələrinin və təşkilatlarının bütün qulluqçularına bərabər dəyərli əməyə görə kişilərə və qadınlara bərabər haqq verilməsi prinsipinin tətbiq olunmasını təmin etmək üçün tədbirlər görülməlidir. Bərabər dəyərli əməyə görə kişilərə və qadınlara bərabər haqq verilməsi prinsipinin həyata keçirilməsinin zəruri olması səbəblərini əhalinin geniş dairəsi arasında başa düşülməsini həvəsləndirmək üçün bütün güc sərf edilməlidir.

Məcburi əməyin ləğv edilməsi haqqında Konvensiya 25 iyun 1957-ci ildə Beynəlxalq Əmək Təşkilatı Baş Konfransının qırxıncı sessiyasında qəbul edilmişdir və 17 yanvar 1959-cu ildə qüvvəyə minmişdir. Cəmi 10 maddədən ibarətdir:

Beynəlxalq Əmək Təşkilatının bu Konvensiyanı təsdiq edən hər bir üzvü məcburi, yaxud icbari əməyi ləğv etməyi və onun hər hansı formasına əl atmamağı öhdəsinə götürür:

- ❖ siyasi təzyiq, yaxud tərbiyə vasitəsi kimi və ya mövcud siyasi, sosial, yaxud iqtisadi sistemə zidd siyasi görüşlərin olmasına, yaxud siyasi görüşlərin ifadəsinə görə cəza kimi;

- ❖ irqi, sosial və milli mənsubiyyət əlamətlərinə, yaxud dini etiqada görə ayrı-seçkilik tədbiri kimi;

- ❖ əmək intizamını saxlamaq vasitəsi kimi;

- ❖ tətillərdə iştiraka görə cəza vasitəsi kimi;

- ❖ irqi, sosial və milli mənsubiyyət əlamətlərinə, yaxud dini etiqada görə ayrı-seçkilik tədbiri kimi.

Əmək və məşğulluq sahəsində ayrı-seçkilik haqqında Konvensiya 25 iyun 1958-ci ildə Beynəlxalq Əmək Təşkilatının qırx ikinci Baş sessiyasında qəbul

edilmişdir və 15 iyun 1960-cı il qüvvəyə minmişdir. 14 maddədən ibarətdir. Konvensiyaya görə «ayrı seçkilik» terminə aşağıdakılar daxildir:

❖ irq, dərisinin rəngi, cins, etiqad, siyasi əqidə, milli mənşə, yaxud səsial mənsubiyyət əlamətlərinə görə həyata keçirilən və əmək və məşğulluk sahəsində imkanların və dövriyyənin bərabərliyinin ləğv edilməsinə, yaxud pozulmasına gətirib çıxaran hər cür fərqləndirmə, qadağa, yaxud üstün tutma;

❖ əmək və məşğulluq sahəsində imkanların və dövriyyənin bərabərliyinin ləğv edilməsinə, yaxud pozulmasına gətirib çıxardığı müvafiq üzvün sahibkarların və zəhmətkeşlərin nümayəndəli təşkilatları (onların mövcud olduğu hallarda) və digər müvafiq orqanlarla məsləhətləşmədə müəyyən etdiyi hər cür başqa fərqləndirmə, qadağa, yaxud üstün tutma.

Bu Konvensiyanın qüvvədə olduğu hər bir Təşkilat üzvü milli şərait və praktikaya uyğun üsullarla əmək və məşğulluq sahəsində ayrıseçkiliyin kökünü kəsmək məqsədilə imkanların və dövriyyənin bərabərliyinin təşviq olunmasına yönəldilmiş milli siyasət müəyyən etməyi və yeritməyi öhdəsinə götürür.

Dövlətin təhlükəsizliyini sarsıdan fəaliyyətlə məşğul olması barədə əsaslı şübhə olan, yaxud belə fəaliyyətlə məşğul olması sübut edilmiş şəxslərə qarşı yönəldilmiş hər hansı tədbirlər, əlaqədar şəxsin milli praktikaya müvafiq olaraq yaradılmış səlahiyyətli orqana müraciət etmək hüququ saxlanılmaq şərtilə, ayrıseçkilik sayılmır.

Nəticə

Müasir dövrdə BƏT-in qarşısında 15-20 il bundan əvvəlki məqsəd və vəzifələrə nisbətən yeni keyfiyyət kəsb edən məqsəd və vəzifələr dayanır. Bu hər şeydən əvvəl mənfi nəticələri bütün ölkələrin rəqabət kəskinləşməsi, texnoloji dəyişikliklərin sürətlənməsi, sosial qeyri bərabərliyin böyüməsi, hökumətlərin imkanlarının azalması şəraitində işləməyə məcbur olan zəhmətkeşlərində öz əksini tapan dünya iqtisadiyyatının qloballaşması ilə əlaqədardır.

Qloballaşmanın nəticələrindən biri olan aşağı ixtisaslı işçilərin ziyanına olaraq yüksək ixtisaslı işçi qüvvəsinə tələbin artması Beynəlxalq Əmək Bürosu tərəfindən keçirilmiş tədqiqatlara əsaslanan məruzədə qeyd olunur. Bu tədqiqat eləcə də demək olar ki, hər yerdə yüksək gəlirlərə qoyulan vergilərin aşağı salınmasını aşkara çıxarmışdır ki, bu da daha az təmin olunmuş əhali qruplarının xeyrinə yenidən bölgüsü həyata keçirilən milli gəlirin payının azalması deməkdir. 1986-cı ildən 1998-ci ilə qədər olan dövr ərzində vergiqoymanın belə azalması tədqiq olunmuş 69 ölkənin 67-də qeydə alınmışdır. Əgər bu tendensiya qorunub saxlanarsa, hökumətlər tezliklə gəlirlərin artan qeyribərabərliyinin tənzimlənməsinə kömək edən mühüm mexanizmdən məhrum olacaqlar.

Qloballaşma eləcə də məhdud ixrac bazasına malik olan inkişaf etməkdə olan ölkələrin mövqelərinin zəifliyini aşkara çıxarmış və dərinləşdirmişdir, çünki onların dünya bazarında qiymətlərin dəyişkənliyindən asılılığı artmışdır. İnkişaf etməkdə olan ölkələr qlobal bazarda dayanmadan və maneəsiz olaraq hərəkət edən maliyyə axınlarının qalxma və enmələrindən daha çox asılı olmuşlar. Belə bir təhlükə var ki, əsasında dərin iqtisadi amillər durmayan bu qısamüddətli tərəddüdlər mübadilə məzənnələrini və müvafiq olaraq istehsal və məşğulluğu müəyyən edəcəklər. Ona görə də indi BƏT qarşısında dörd strateji məqsəd durur:

- 1) əmək sferasında əsas prinsip və qaydaların inkişaf etdirilməsi və həyata keçirilməsi
- 2) qadın və kişilər üçün keyfiyyətli məşğulluq və gəlirin əldə olunmasında daha geniş imkanların yaradılması
- 3) hər kəs üçün sosial müdafiənin əhatəliliyinin və səmərəliliyinin genişlənməsi
- 4) trepartizmin və sosial dialoqun möhkəmlənməsi

Dörd strateji məqsədə nail olunmasına və istehsalda əməyin mühafizəsi və gigiyenası, kiçik və orta müəssisələrə kömək göstərilməsi, diskriminasiya və gender qeyri bərabərliyinin aradan qaldırılması, BƏT-in əmək sferasında əsas prinsip və qaydalar haqqında bəyannaməsinin tələblərinin yerinə yetirilməsinə təsir göstərilməsi və uşaq əməyinin aradan qaldırılması kimi sahələrə toxunan “in focus” prioritet proqramının həyata keçirilməsinə yönəlmiş texniki proqramla yanaşı, eləcə də BƏT-in nəzarət mexanizmində radikal islahatlar başlamışdır.