

QADINLARIN ƏMƏK HÜQUQLARININ MÜDAFİƏSİ HAQQINDA

Konstitusion səviyyədə özünün sosial dövlət olduğunu bəyan etmiş Azərbaycan Respublikası bununla da özünün ümumbəşəri dəyərlərə sadıqlığını təsdiqləmiş və beləliklə, öz üzərinə şəxsiyyətin azad inkişafı, onun həyat səviyyəsinin yüksəldilməsi üçün şəraitin təmin edilməsi vəzifəsini götürmüşdür. Sosial dövlət nəzəriyyəsi fərdi azadlığın və bərabərliyin uzlaşdırılmasını, dövlətin şəxsiyyətlərin bərabərliyinin təmin edilməsində iştirakını nəzərdə tutur (6,99). Sosial dövlətçilik sosial cəhətdən müdafiəsiz insanlara dəstək, qayğı, onların müdafiəsi, cəmiyyətin humanistləşdirilməsi ideyalarını qəbul edir.

Məlum olduğu kimi, hüquq subyektliliyinin bərabərliyi, ilk növbədə, hər kəsin qanun və məhkəmə qarşısında bərabərliyini ifadə edir (3, 83).

Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 25-ci maddəsinin ikinci hissəsində göstərilir ki, “ Kişi və qadının eyni hüquqları və azadlıqları vardır” (1,11). Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 16-cı maddəsinin birinci hissəsində göstərilir ki, “ əmək münasibətlərində vətəndaşlığına, cinsinə, irqinə, dininə, milliyyətinə, dilinə, yaşayış yerinə, əmlak vəziyyətinə, ictimai-sosial mənşəyinə, yaşına, ailə vəziyyətinə, əqidəsinə, siyasi baxışlarına, həmkarlar ittifaqlarına və ya başqa ictimai birliklərə mənsubiyyətinə, qulluq mövqeyinə, həmçinin işçinin işgüzar keyfiyyətləri, peşəkarlıq səriştəsi, əməyinin nəticələri ilə bağlı olmayan digər amillərə görə işçilər arasında hər hansı ayrı-seçkiliyə yol verilməsi, həmin amillər zəminində bilavasitə və ya dolayısı ilə imtiyazların və güzəştlərin müəyyən edilməsi, habelə hüquqların məhdudlaşdırılması qəti qadağandır “ (2,37).

Beynəlxalq Əmək Təşkilatının 25 iyun 1958-ci il tarixli 111 nömrəli “Əmək və məşğulluq sahəsində ayrı-seçkilik haqqında” Konvensiyasının 1-ci maddəsinə görə “ayrı-seçkilik” termini aşağıdakıları ehtiva edir:

- İrq, dərinin rəngi, cins, din, siyasi əqidə, əcnəbi mənşə və ya sosial mənşə əlamətlərinə görə imkan və rəftar bərabərliyinin ləğv edilməsinə və ya pozulmasına hər cür fərqlər yolverilməzdir (8, 251-252) .

Ayrı-seçkiliyin S.A.Dimitrova tərəfindən verilən tərifinə görə isə: “ Bu zaman ayrı-seçkilik dedikdə, məhz insan və vətəndaşların qanunda təsbiti tapmış hüquqlarının digər hüquq subyektlili şəxslərlə müqayisədə məhdudlaşdırılması, yaxud qanunvericilik qaydasında təsbit olunmuş hüquqların ümumiyyətlə daraldılması, yaxud nəzərə alınmaması başa düşülür” (3,83)

Lakin müəyyən işlə bağlı spesifik tələblərə söykənən hər hansı fərqləndirmə, istisna, yaxud üstünlük ayrı-seçkilik hesab olunmur. Qanun yalnız kişi əməyinə yol verilən halları müəyyən edir.

Vətəndaşların orqanizmin müəyyən fizioloji, psixoloji xüsusiyyətləri ilə əlaqədar işçilərin əmək bazarında ən həssas, az rəqabətli qrupunu təşkil edən və bununla əlaqədar dövlət tərəfindən xüsusi

dəstəyə və müdafiəyə ehtiyacı olan müəyyən kateqoriyası mövcuddur. İşəgötürənlər məhz bu şəxslərin istehsalata cəlb edilməsində daha az maraqlıdır. Bu onunla şərtlənir ki, həmin vətəndaşlar onların orqanizminin fizioloji xüsusiyyətlərində təzahür edən xüsusi subyektiv keyfiyyətlərə malikdir və bununla əlaqədar onlar əmək funksiyasını ümumi əsaslarla yerinə yetirə bilmirlər, əks təqdirdə bu, onların səhhətinə mənfi təsir göstərəcəkdir. Bu halda əmək hüququ həmin işçilərin əmək hüquqlarını qorumağa, onların normal əmək şəraitini təmin etməyə borcludur. Bəs hansı subyektlər dövlət tərəfindən xüsusi müdafiə tələb edirlər? Əmək hüququ vətəndaşların həmin kateqoriyasına qadınları, gəncləri və əlilləri aid edir. Hüquq qadın orqanizminin sosial analıq funksiyasını, yeniyetmənin bərkiməmiş, inkişaf etməkdə olan orqanizmini, onun psixikasının, şəxsi keyfiyyətlərinin formalaşmamasını, əlillərin məhdud əmək qabiliyyətini nəzərə alır.

Vəziyyət ona görə mürəkkəbləşir ki, bu gün əmək müqavilələrinin bağlanması azadlığının hüdudsuzlaşması halları artmışdır. Getdikcə daha çox əmək müqaviləsinə işçilərin məhz həmin kateqoriyası barəsində əmək qanunvericiliyi normalarına uyğun gəlməyən şərtlər daxil edilir. Məhz bu, həmin vətəndaşların hüquqlarının müdafiəsinin xüsusi aktuallığını şərtləndirir.

Bu halda bərabərlik prinsipi ümumi konstitusion prinsiplərin vahid əsas əmək hüquq və vəzifələrinə malik bütün işçilərə şamil olunmasında təzahür edir. Lakin vətəndaşların ən həssas kateqoriyaları üçün əmək hüququ əməyin hüquqi tənzimlənməsinin onlara öz orqanizminin fizioloji xüsusiyyətlərinə baxmayaraq, digər vətəndaşlarla yanaşı əmək fəaliyyətini həyata keçirməyə imkan verən diferensiasiyasını nəzərdə tutur. Əmək hüququnun bu halda sosial bərabərliyin təşəkkülünə təkan verməsinə kömək göstərən üsullardan biri qismində həmin işçilərin sosial vəziyyətinin bərabərləşdirilməsi məqsədilə onlar üçün güzəşt və imtiyazların müəyyən edilməsi çıxış edir. Beləliklə, vətəndaşların bu kateqoriyasının əməyini tənzimləyən hüquq normalarının diferensiasiyası yalnız hüquq bərabərliyi prinsipinin deyil, həm də sosial ədalət prinsipinin təcəssümü kimi nəzərdən keçirilir.

Vətəndaşların əmək hüquqlarının bərabərliyi prinsipinin və sosial ədalət prinsipinin qarşılıqlı əlaqəsi sosial ədaləti heç də tam şəkildə ehtiva etmir. Yalnız vətəndaşlarının hüquqi bərabərliyinin tam həyata keçirilməsi şəraitində sosial ədalət prinsipininin realizəsi mümkündür.

Beləliklə sosial ədalət “əməyin hüquqi tənzimlənməsinin vahidliyi və diferensiasiyası, ayrı-ayrı işçilərin sosial müdafiəsinin gücləndirilməsi yolu ilə bütün vətəndaşların əmək münasibətlərində bərabər imkanların və şərtlərin təmin edilməsidir” (5,5). Onun təzahür formasını işçilərin yüksək sosial müdafiə tələb edən ayrı-ayrı kateqoriyalarının sosial müdafiəsinin gücləndirilməsi təşkil edir. Bu isə həmin vətəndaşlar üçün hüquqi tənzimləmənin diferensiasiyası nəticəsində yaradılan güzəştləri nəzərdə tutan xüsusi hüquq normalarıdır.

Hüquq ədəbiyyatında belə bir fikir səsləndirilmişdir ki, işçilərin sosial baxımdan müdafiəsiz kateqoriyalarının əmək hüquqlarının xüsusi dövlət-hüquqi müdafiəsi prinsipinin realizəsi hissəsində lokal norma yaratma da mühüm rol oynayır. Bu gün müasir mərhələdə əmək hüququnun məqsəd və vəzifələrinə ən tam şəkildə uyğun gələn işçilər və işəgötürən arasında münasibətlərin sərbəstləşdirilməsinə təkan verən lokal tənzimləmənin genişləndirilməsi müşahidə olunur. Bununla əlaqədar mərkəzləşdirilmiş və lokal tənzimləmənin nisbətini, vətəndaşların əmək hüquqlarının bərabərliyi və onların ayrı-ayrı kateqoriyalarının xüsusi dövlət-hüquqi müdafiəsi prinsipinin təmin edilməsində rolunu izləmək vacibdir. A.A.Fatuyevin fikrincə, sosial ədalətin ilk həlqəsini əmək hüquq münasibətlərinin subyektlərinin hüquq bərabərliyi təşkil edir, müəllif bu ad altında “ onlara öz hüquq və vəzifələrinin realizəsində bərabər imkanların verilməsi”ni başa düşür.(7,27). Mərkəzləşdirilmiş qaydada müəyyən edilən normalar işçilərin hüquqi statusuna vahid yanaşmanı təmin etməlidir. Mərkəzləşdirilmiş normalar vətəndaşların qanun qarşısında bərabərliyini təmin edərək, əmək hüququnun vahidliyinin

təzahürünə xidmət edir. Bu vahidlik onun ümumi konstitusion prinsiplərində, işçilərin vahid əmək hüquqlarında və vəzifələrində, əmək qanunvericiliyinin hansı mülkiyyət formalı müəsisələrdə işləməsindən asılı olmayaraq bütün işçilərə şamil olunan ümumi normativ aktlarında da təzahür edir. Vahidliyin bu təzahürü əmək hüququnun inkişafının həm ilkin həm də son məqamıdır. Bundan başqa, mərkəzləşdirilmiş normalar işəgötürənin əmək fəaliyyətində ən az maraqlı olduğu şəxslərin kateqoriyalarının (yaşı 18-dən az olanların, qadınların, əlillərin) hüquqlarının təmin edilməsinə xidmət edir.

Sosial ədalətin növbəti həlqəsini vətəndaşların şəxsi, subyektiv keyfiyyətləri səbəbindən cəmiyyətin dəstəyinə ehtiyac duyan ayrı-ayrı kateqoriyaları üçün norma-güzəştlər şəklində ifadəsini tapan formal bərabərlik təşkil edir. Əmək hüququnun bu sahənin vahidliyini, ifadəsini və təsbitini təmin etməli olan normalarının diferensiasiyası bunda təzahür edir.

“Ümumi normalar çərçivəsində diferensiasiya genişlənəcək, dərinləşəcək, artacaqdır ki, hüquq əmək münasibətlərində faktiki bərabərsizliyin hamarlanmasına təkan verə bilsin”(7,31). Bu halda söhbət hüquq subyektlərinin fizioloji xüsusiyyətlərinə görə diferensiasiyasından gedir, onun əsas normaları tamamlayıcı normalar olub, ümumi normalarla müqayisədə təminatları yüksəldir və subyektlərə əlavə subyektiv hüquqlar verir. Bir qayda olaraq, sonuncu hal işəgötürənlər tərəfindən müəyyən iqtisadi məsrəflərə bağlıdır, həmin işçilərin işə götürülməsində onların maraqlı olmaması məhz bununla izah olunur. Lakin mərkəzləşdirilmiş normalarla əmək hüquqlarının bərabərliyinin təmin edilməsi məhdud xarakter daşıyır. Hər bir müəsisə, idarə onun fəaliyyət sahəsi mülkiyyət tipi və s. ilə şərtlənən müəyyən xüsusiyyətlərə malikdir, bu da onun təkrarsızlığını əks etdirir və digər təsərrüfat subyektlərindən fərqləndirməyə imkan verir. Nəticədə mərkəzləşdirilmiş, o cümlədən diferensiasiyalaşdırılmış normalar lokal aktlarda, yəni bilavasitə yerlərdə həmin müəsisənin xüsusiyyətlərinə tətbiqən konkretləşdirilməli, dəqiqləşdirilməlidir. Özü də vətəndaşların nəzərdən keçirilən kateqoriyaları ilə bağlı əmək sahəsində mövcud olan prinsiplər və təminatlar mülkiyyət formasından asılı olmayaraq bütün müəsisələrə şamil olunmalıdır.

Dövlətin qadınlara, gənclərə, əmək qabiliyyəti aşağı olan şəxslərə münasibətdə siyasəti, onun həmin şəxslərin mənafeələrinin müdafiəsi məqsədi ilə həyata keçirdiyi tədbirlər cəmiyyətimizin humanist və sivil olduğunu göstərir. Bundan başqa Azərbaycanın sosial dövlət olması onun sosial siyasətinin əsas istiqamətlərini müəyyən edir. Bu, yeni cəmiyyət modelinin tədricən bərabərliyə, ədalətə və mənafeyyəyə keçilməsini, fərdin sosial statusunun, bütün cəmiyyət üzvlərinin rifahının yüksəldilməsini təmin edən mühüm aspektidir. Əhalinin ən həssas qruplarının xüsusi dövlət-hüquqi müdafiəsində əsas yeri onların təminatlarının dövlət səviyyəsində müəyyən edilməli olması tutur. Həmin şəxslərin təmin edilməsinin yükünü müəsisə deyil, dövlət öz üzərinə götürür.

Qadınlar işçilərin aşağı rəqabətli kateqoriyasına aiddir, çünki orqanizmin təbii fizioloji xüsusiyyətləri ilə əlaqədar əmtəə kimi qadın iş qüvvəsinin istehlak dəyəri kişi iş qüvvəsinin istehlak dəyərindən aşağıdır. Bu gün həm işəgötürmə sahəsində, həm də əmək münasibətləri sahəsində qadınlara qarşı ayrı-seçkilik müşahidə olunmaqdadır.

Bəs qadınların belə aşağı rəqabət qabiliyyəti nə ilə şərtlənir? Artıq qeyd etdiyimiz kimi, bu ilk növbədə, qadın orqanizminin fizioloji xüsusiyyətləri ilə bağlıdır. Əmək qanunvericiliyi bununla əlaqədar işlərin bəzi növlərində qadın əməyinin tətbiqinin bəzi məhdudluqlarını tətbiq edir. Analiq funksiyasının yerinə yetirilməsi isə əməkdə bir sıra güzəştləri, məsələn, məzuniyyət verilməsini, gecə işlərinin, iş vaxtından artıq işin qadağan olunmasını işəgötürənin təşəbbüsü ilə hamilə qadınların və 3 yaşnadək uşaqları olan qadınların işdən çıxarılmasının qadağan olunmasını və s. şərtləndirir. Bunun nəticəsində işəgötürənlər qadınları işə götürməkdə daha az maraqlı olurlar. Bundan başqa, kişi əməyi ilə müqayisədə qadın əməyinin ödənilməsində diferensiasiya da güclənir. Əmək bazarında qadınların vəziyyəti mürəkkəb

olaraq qalmaqdadır. Bu isə qadınları bəzən hətta özlərinin sağlamlığının zərərinə olsa belə, hər hansı iş şəraitinə razılaşmağa vadar edir.

Beynəlxalq əmək hüququ çoxdan bəri qadınların hüquqlarının müdafiəsinin təmin edilməsi probleminə diqqət yetirmişdir. 1981-ci ildə qüvvəyə minmiş “ Qadınlara münasibətdə ayrı-seçkiliyin bütün formalarının ləğv edilməsi haqqında” Konvensiya buna sübutdur. Həmin Konvensiyanın 11-ci maddəsində göstərilir ki, iştirakçı-dövlətlər məşğulluq sahəsində qadınlar barəsində ayrı-seçkiliyi ləğv etmək məqsədilə kişi ilə qadınların bərabərliyi əsasında qadınların bərabər hüquqlarını, o cümlədən aşağıdakı hüquqları təmin etmək üçün bütün müvafiq tədbirləri görürlər:

- a) Bütün insanların ayrılmaz hüququ olan əmək hüququ;
- b) İşə götürülərkən eyni imkanlara malik olmaq, o cümlədən işə götürülərkən eyni meyarların tətbiq edilməsi hüququ;
- c) Azad sürətdə peşə, yaxud iş növü seçmək, vəzifədə irəli çəkilmək və məşğulluğunun təminatı hüququ, eləcə də iş şəraitinin bütün güzəştlərindən istifadə etmək,şagirdlik, yüksək səviyyəli peşə hazırlığı, ixtisasını müntəzəm artırmaq daxil olmaqla, peşə hazırlığı və ixtisasını təkmilləşdirmə hüququ;
- d) Güzəştlər daxil olmaqla, bərabər haqq almaq, bərabər dəyərli əməyə görə bərabər şərtlər, həmçinin işin keyfiyyətinin qiymətləndirilməsinə bərabər yanaşma hüququ;
- e) Sosial təminat o cümlədən, pensiyaya çıxarkən, işsizlik, xəstəlik, əlillik, qocalıq və əmək qabiliyyətini itirdiyi digər hallarda hüququ, həmçinin ödənişli məzuniyyət hüququ;
- f) Sağlamlığının mühafizəsi və təhlükəsiz əmək şəraiti, o cümlədən, nəsil davamı funksiyasının saxlanması üzrə hüququ.

Çox vaxt əmək sahəsində qadınlara qarşı ayrı-seçkilik onların reproduktiv funksiyasını yerinə yetirməsi ilə bağlı olur. Buna görə də dövlətimizdə analığın mühafizəsinin təmin edilməsi problem xüsusi məsələ kimi durmalıdır. 1999-cu ildə keçirilmiş Beynəlxalq Əmək Konfransının 87-ci sessiyasının gündəliyində əsas məsələlərdən biri Beynəlxalq Əmək Təşkilatının analığın mühafizəsi haqqında mövcud konvensiyalarına tövsiyələrinə yenidən baxılması olmuşdur. İlk dəfə eyni adlı konvensiya 1919-cu ildə qəbul olunmuş və analığın mühafizəsinin aşağıdakı prinsipləri ehtiva etmişdir: hamiləlik və doğuşa görə məzuniyyət hüququ, məzuniyyət zamanı tibbi yardım və gəlirlərin ödənilməsi hüququ. Bütün dünyada işləyən uşaq qadınların sayının artırılması, habelə onların reproduktiv rolu ilə bağlı ayrı-seçkiliyin ləğvi zərurəti ilə əlaqədar istehsalatda çalışan qadınların əməyinin və sağlamlığının mühafizəsinin beynəlxalq-hüquqi tənzimlənməsinin əhəmiyyəti ildən-ildə artır. Beynəlxalq hüququn analıqla bağlı əsas normaları Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsində də öz təsbitini tapmalıdır. Beynəlxalq Əmək Təşkilatının hamı tərəfindən qəbul olunmuş prinsiplərinin dövlətin müvafiq siyasətində və sosial tərəfdaşların fəaliyyətində təcəssümü zəruridir, bu, qadınların rahat və sağlam analığını təmin edərdi.

Belə bir fakt maraqlıdır ki, son vaxtlar qərb ölkələrində qadınların əməyinin xüsusi mühafizəsinin azalması meyli müşahidə olunmaqdadır. Bu, qadınların əməyinin mühafizəsi haqqında qanunvericiliyin onların məşğulluğuna mənfi təsiri və müasir şəraitdə əməyin gender mühafizəsinin prinsip etibarilə qəbul edilməzliyi ilə izah olunur. Lakin bu, hamılə qadınların və uşaq qadınların əməyinin mühafizəsinə aid deyildir. Qadınların əməyinin xüsusi mühafizəsinə dair aktlar və ya şərtlərlə xeyli məhdudlaşdırılır, ya dövlət orqanları tərəfindən ləğv edilir, ya da məhkəmələr tərəfindən cins əlaməti üzrə ayrı-seçkiliyin qadağan olunması haqqında qanunlara zidd və hüquqi qüvvəsini itirmiş elan olunur (4,128).

Bu bizim dövlətimizdə də müşahidə olunmaqdadır. Lakin işləyən qadınların geniş dairəsi üçün analığın mühafizəsi heç də təmin olunmamışdır.

Hamilə qadınların və azyaşlı uşağı olan qadınların əməyinin mühafizəsi yalnız AR ƏM-in ayrı-ayrı maddələrində təsbitini tapmışdır. Məşğulluq sahəsində bərabərlik, ana-qadının hüquqlarına riayət

olunması hələ də tam riayət olunmayan, yalnız bəyan edilən müddəalar olaraq qalmaqdadır. İşləyən qadınlar hamilə olduqda iş yerinin itirilməsi təhlükəsi, habelə özlərinin əməyinin mühafizəsi hüquqlarının pozulması üzündən sağlamlıqlarının qorunması problemi ilə üzləşirlər. Cəmiyyət anlamalıdır ki, qadınların analıq, yaxud potensial uşaq doğulması imkanı ilə əlaqədar əmək məşğulluq sahəsində ayrı-seçkiliyə məruz qalması mənfi sosial nəticələr doğura bilər.

Beləliklə, vətəndaşların əmək hüquqlarının bərabərliyi və qadınların xüsusi dövlət-hüquqi müdafiəsi prinsipinin realizəsinin əsas istiqamətləri nədən ibarətdir?

Bu ilk növbədə, həyatın bütün sahələrində qadınların hüquqlarının müdafiəsini və təmin edilməsini nəzərdə tutur. Bu qadın sahibkarlığına və kiçik biznesinə dəstək olub, qadın iş qüvvəsinin qiymətinin yüksəldilməsinə təkan verir. Azyaşlı uşaqların tərbiyəsində ananın rolunun sosial əhəmiyyətinin yüksəlməsi ilə əlaqədar mülkiyyət formasından asılı olmayaraq müəssisələrdə ailə vəzifələrinə malik vətəndaşların əməyinin tətbiqinin sosial təminatların bərabərləşdirilməsi məsələsi meydana çıxır. Hazırkı şəraitdə qadın seçim qarşısında qalır: əmək haqqının aşağı olduğu, xəstəlik vərəqələri üzrə sosial ödəmələrin, xəstə uşaqlara görə müavinətlərinin, ödənişli məzuniyyətin mövcud olduğu, uşağın doğulmasından sonra üç il ərzində iş yerinin saxlanıldığı müəssisələrdə işləməli, yoxsa əmək haqqının yüksək olduğu, əmək şəraiti ilə bağlı təminatların olmadığı və heç bir sosial müavinətin ödənilmədiyi özəl bölmədə işləməli? Belə bir seçimin ümumiyyətlə olmadığı, yəni mülkiyyət formasından asılı olmayaraq müəssisənin ümumiyyətlə sosial müavinətlər ödəmədiyi hallar da mövcuddur. Buna görə də dövlət mülkiyyət formasından asılı olmayaraq bütün işəgötürənlərin əmək qanunvericiliyi normalarına riayət etmələrinə ciddi nəzarət etməlidir.

Bundan başqa, əmək qanunvericiliyinin islahatı prosesində onun müdafiə və sosial funksiyalarının gücləndirilməsi baxımından qadınların sağlamlığının qorunmasına təkan verən sosial təminatlarının saxlanması zəruridir. Qadınların əmək şəraitinin yüngülləşdirilməsinə yönəlmiş fəaliyyət həyata keçirilməlidir. Məşğulluq siyasətinin realizəsinin cins əlamətinə görə ayrı-seçkilik imkanını istisna edən müvafiq mexanizmləri yaradılmalıdır. Qadınların öz hüquqlarının müdafiəsi uğrunda ictimai hərəkəti dəstəkləməlidir. Məsələ burasındadır ki, qadınların öz hüquqlarını müdafiə etməsi daha çətinidir. Nəticədə o, özünü şəxsiyyət kimi realizə etmək imkanından məhrum olur, dövlətin ictimai-siyasi həyatından təcrid olunur.

İstifadə olunmuş ədəbiyyat:

1. Azərbaycan Respublikası Konstitusiyası. Bakı: Qanun, 2016, 64 s.
2. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı. Hüquq Yayın Evi, 2018, 256 s.
3. Dimitrova S.A. Pravovie problemi truda i zanətoosti naseleniə. Almatı, 1997
4. Kiselev İ.Ə. Zarubejnoe trudovoe pravo. M., 1998
5. Merüalova Q.E. Problemi pravovoqo requlirovaniə truda jenhin v SSSR. M., 1991, S.5.
6. Obhaə teoriə prav çeloveka/ Pod red. E.A.Lukaşeva. M., 1996
7. Fatuev A.A. Trudovoe pravo v jizni çeloveka. M., 1991
8. Əmək və məşğulluq sahəsində ayrı-seçkilik haqqında Konvensiya/Beynəlxalq Əmək Təşkilatı. Konvensiyalar və tövsiyələr. Bakı, 1996, s.251-252.