

AZƏR ELDAR oğlu RƏHİMOV

DÖVLƏT QULLUQÇULARININ ƏMƏK MÜNASİBƏTLƏRİNİN
HÜQUQİ TƏNZİMLƏNMƏSİ

İxtisas 5609.01 – “Əmək hüququ, sosial təminat hüququ”

Hüquq üzrə fəlsəfə doktoru elmi dərəcəsi
almaq üçün təqdim olunmuş dissertasiyanın

AVTOREFERATI

BAKİ – 2018

Dissertasiya işi Bakı Dövlət Universitetinin Əmək və ekologiya hüququ kafedrasında yerinə yetirilmişdir

Elmi rəhbər: Hüquq üzrə elmlər doktoru, professor
ƏLİYEV M.N.

Rəsmi opponentlər: Hüquq üzrə elmlər doktoru, professor
ŞESTERYAKOVA İ.V.

Hüquq üzrə fəlsəfə doktoru
MÜRŞÜDOV Ü.İ.

Aparıcı təşkilat: Azərbaycan Milli Elmlər Akademiyasının
Hüquq və İnsan Haqları İnstitutu

Dissertasiya işinin müdafiəsi “___” “_____” 2018-ci il tarixdə saat “_____” Bakı Dövlət Universitetinin nəzdində təşkil edilmiş B/FD.02.13 Dissertasiya şurasının iclasında keçiriləcəkdir.

Ünvan: Az-1148, Bakı şəhəri, Z.Xəlilov küçəsi 23, Bakı Dövlət Universiteti, I tədris binası, 901 saylı auditoriya

Dissertasiya işi ilə Bakı Dövlət Universitetinin kitabxanasında tanış olmaq olar.

Avtoreferat “___” “_____” 2018-ci il tarixdə göndərilmişdir.

B/FD.02.13 Dissertasiya şurasının elmi katibi, hüquq üzrə fəlsəfə doktoru:

Ə.Q.Məmmədov

İŞİN ÜMUMİ XARAKTERİSTİKASI

Tədqiqat mövzusunun aktuallığı. 1995-ci ildə, artıq müstəqil olan Azərbaycan Respublikasında Konstitusiyanın qəbul edilməsi mahiyyət etibarilə ölkədə dövlətçiliyin təşəkkülü və möhkəmləndirilməsi baxımından hüquqi islahatların başlanğıc nöqtəsi oldu. Sonrakı beş il ərzində isə sözün tam mənasında gənc dövlətin güclü hüquqi bazası formalaşdırıldı. Dövlət idarəçiliyi institutunun vacib seqmenti olan “dövlət qulluğu”na yeni və dəqiq anlam gətirən “Dövlət qulluğu haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanunu da, məhz bu dövrün məhsuludur. Hazırda yüksək sabitlik və iqtisadi artım göstəricilərinə malik olan respublika özünün təzəcə yaranmış institutlarının çağdaş tələblərinə uyğun modernləşməyə iddia edir. Bu gün tam əminliklə demək olar ki, belə institutlardan biri də “dövlət qulluğu”dur. Həm də, onu da qeyd etmək lazım gəlir ki, o, özünün konkret rəqəmlərlə möhkəmləndirilən nailiyyətləri ilə beynəlxalq birliyin çoxəsrlik tarixə malik qabaqcıl üzv-dövlətləri ilə bərabər addımlayır. Əlbəttə, Azərbaycan özü də, zəngin dövlətçilik ənənələri olan qədim ölkədir və bu, mübahisəsizdir. Lakin bununla birlikdə, onun müstəqilliyinin tarixi elə də böyük deyil.

Elmi tədqiqatın mövzusu ilk nəzərdə həddən artıq sadə, bəlkə də vaxtı artıq ötmüş kimi görünə bilər. Bu iddia ilə əvvəlcədən razılaşmayan müəllif qeyd edir ki, onun fikrincə, dövlət qulluğu kimi kifayət qədər mürəkkəb bir fəaliyyət sahəsinin tədqiqi üçün yetərincə orijinal yol seçilmiş və bəlkə də bunun nəticəsi olaraq sahəyə, daha doğrusu da onun istiqamətinə aid elmdə mövcud olan mübahisələr daha da alovlandırılmışdır. Əmək hüquq münasibətlərinin aspektləri faktiki olaraq psixologiya, sosiologiya, fəlsəfə və s. sahələrin elementləri əhatə olunmaqla, dövlət qulluğunda xidmətin geniş aspektləri prizmasından nəzərdən keçirilir. Bu institutun inzibati və ya əmək hüququnun ayrılmaz bir hissəsi olduğunu söyləmək kifayət qədər çətin, bundan çətin isə “dövlət qulluğu hüququ” kimi yeni sahənin formalaşması barədə birmənalı fikir bildirməkdir. Hər halda, elmdə istənilən nəzəriyyə yaşamaq hüququna malikdir, həm də onun tam təkzib edilməsi mümkün olmadığı halda. Problemə konstruktiv yanaşma mövqeyinə əməl etməklə, müəllif bu cür mübahisələrə müdaxilə etmədən bu gün üçün ən səmərəli və nəticəyönümlü olan kompleks normaların tətbiqi nöqtəyi-nəzərindən çıxış edir.

Dövlət qulluğunun hüquqi tənzimlənməsinin təkmilləşdirilməsi zəruriliyinin ciddi önəm qazandığı müasir şəraitdə dövlət qulluqçularının əmək fəaliyyəti xüsusiyyətlərinin kompleks hüquqi tənzimlənməsi olduqca böyük aktuallıq kəsb edir. Bu isə, öz növbəsində, ictimai-siyasi formasiyanın

yenilənməsi nəzərə alınmaqla Azərbaycan Respublikasında dövlət qulluğunun hüquqi təcrübəsinin hələ kifayət qədər formalaşmaması ilə şərtlənir. Məhz elə bu səbəbdən də, hüququn tətbiqi təcrübəsinin təhlili əsasında qüvvədə olan qanunvericilik diqqətə alınmaqla, dövlət qulluqçularının əməyinin və sosial müdafiəsinin hüquqi tənzimlənməsi sistemi tədqiq edilmişdir. Onu da qeyd etmək lazımdır ki, dövlət qulluqçularının əməyini və sosial müdafiəsini tənzimləyən normativ-hüquqi aktların keyfiyyət səviyyəsində önəmli dəyişikliklər baş vermişdir. Lakin “Dövlət qulluğu haqqında” AR Qanununun və digər normativ-hüquqi aktların faktiki olaraq qəbul edilməsi dövlət qulluqçularının əməyinin hüquqi tənzimlənməsi nöqtəyi nəzərindən tədqiqat predmeti olmamışdır. Məhz bu səbəbdən də, sahə qanunvericiliyinin təkmilləşdirilməsinə dair təkliflərin irəli sürülməsini mümkün edən elmi araşdırmalara ehtiyac mövcuddur.

Dövlət qulluqçularının əmək münasibətlərinin sahə mənsubiyyətinin müəyyənləşdirilməsinə cəhdlərlə bağlı məsələlər, eləcə də göstərilən münasibətlərin əmək hüququ normalarının təsir dairəsindən çıxarılması böyük nəzəri və praktiki maraq doğurur.

Hazırda bir sıra alimlər dövlət qulluqçularının əmək münasibətlərinin hüquqi tənzimlənməsinin daxil edilməsi hesabına inzibati hüquq sahəsini daha da genişləndirilməsinə cəhd göstərirlər. Belə ki, bəzi hüquq ədəbiyyatı müəllifləri əməyin tənzimlənməsi məsələlərinin inzibati hüquq sahəsinin fəaliyyət dairəsinə daxil edilməsinin zəruriliyində israr edirlər. Lakin bu cür yanaşmanın tənqidə davamı yoxdur. Belə ki, bu sahədə aparılan tədqiqatlar bu yanaşmanın əsassız olduğunu sübut edir. Hətta “Dövlət qulluğu haqqında” AR Qanununun özünün bəzi normaları (30-cu və digər maddələr) yardımçı vəzifələr tutan dövlət qulluqçularının əmək münasibətlərinin bilavasitə Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi (bundan sonra: AR ƏM) ilə tənzimləndiyini müəyyən edir. AR ƏM-in 5-ci maddəsi isə həmin məcəllənin normalarının bilavasitə dövlət qulluqçularının hüquqi statusunu müəyyən edən normativ-hüquqi aktların spesifik xüsusiyyətləri nəzərə alınmaqla onlara şamil edilməsini müəyyən edir. Dövlət qulluqçularının əmək, sosial və iqtisadi hüquqları onların hüquqi statusunu tənzimləyən normativ-hüquqi aktlarla tam əhatə olunmadığı halda AR ƏM-in müvafiq normalarının tətbiqi yolu ilə tənzimlənir. Bu baxımdan, “Dövlət qulluğu haqqında” AR Qanununu dövlət qulluqçuları üçün özünəməxsus Əmək Məcəlləsi də hesab etmək olar.

İnzibati hüquq sahəsində bəzi mütəxəssislər hüququn “qulluq hüququ” adlı bir altsahəsini müəyyən etməyi təklif edirlər. Lakin bu təklif hüquq nəzəriyyəçiləri tərəfindən qətiyyənlə dəstəklənmir.

Dövlət qulluğuna münasibətdə əmək hüququnun fəvqəladə əhəmiyyəti ondan ibarətdir ki, o, dövlət qulluqçusunun əmək münasibətlərini bu və ya digər formada tənzimləyir. Bu da öz növbəsində onu göstərir ki, dövlət qulluqçularının əmək və sosial müdafiəsinin tənzimlənməsi zamanı yaranan hüquqi münasibətlər obyektiv xarakterə malik olması səbəbindən hüququn digər sahələri ilə əmək hüququ ilə bağlıdır.

Tədqiqat mövzusunun aktuallığı dövrün özünün tələb etdiyi bir zərurət kimi, dövlət qulluğunda çalışan şəxslərin əmək hüquqlarının təmin edilməsi probleminin əhəmiyyəti ilə müəyyən olunur. Bu gün Respublika öz həyat fəaliyyətinin bir çox sahə və sferalarında islahatlar yoluna qədəm qoymuşdur. Müəllifin fikrincə, “dövlət qulluğu” institutu da bu islahatlardan kənar qalmamalıdır. Yuxarıda qeyd olunduğu kimi, bu cür islahatların zəruriliyi dövrün özünün tələbi ilə şərtlənir, belə ki, dövlət idarəçiliyinin belə bir həyati əhəmiyyət kəsb edən elementində hüquqi boşluqların hətta nəzəri baxımdan mövcudluğu ehtimalı belə qəbul edilməz hesab olunmalıdır.

Məhz dövlət qulluqçularının əmək münasibətlərinin hüquqi tənzimlənməsi məsələsinə toxunarkən, onu inzibati hüququn məzmunundan kənar nəzərdən keçirmək mümkün olmamışdır. Bu səbəbdən də tədqiqat işində onun effektiv idarəetmə, menecment nəzəriyyəsi, korrupsiyavari mənfi hallarla mübarizə və s. kimi ayrılmaz elementlərinə toxunulur. Hər halda, elə və ya belə, əmək hüquq münasibəti elementlərinin bilavasitə mövcudluğu halında xidmətin keçilməsi paralel olaraq inzibati-xidmət elementləri ilə müşayiət olunur. Belə ki, dövlət qulluğunu keçmə birbaşa inzibati hüququn predmeti olmaqla, məhz onunla tənzimlənilir. Lakin başqa tərəfdən isə, elə həmin qulluğun keçilməsi bu xidmətə görə, əmək hüququ münasibətlərinə daxil olma ilə birbaşa əlaqəlidir və bu mübahisəsizdir.

Müəllif fikirlərinin ciddi tənqidə tab gətirəcəyinə ümid etməklə, hər halda elmi tədqiqat işi üçün məhz bu yolu seçmişdir. Əsərdə mövcud boşluqlar açıq şəkildə nümayiş etdirilsə də, əsas diqqət əldə olunan nailiyyətlərə yönəldilir. Elmi işdə bu və ya digər dərəcədə toxunulan hər bir problemin aradan qaldırılması üçün müvafiq şəkildə əsaslandırılmış tövsiyə təklif edilir. Tədqiqat işi nəzəri aspektlərdən daha çox problemin praktiki yönünə əsaslanır ki, bu da iddiaçının fikrincə, onu praktiki əhəmiyyəti, deməli, həm də sahədə tətbiq olunma dərəcəsi baxımından daha effektiv edir. Tədqiqat işinin mövzusunun aktuallığı işin gedişində dəfələrlə sübut olunur. Bu da artıq öz növbəsində, qaldırılan problemlərin hər birinin daha dərindən araşdırılmasının gələcəkdə davam etdirilməsi üçün də yeni üfüqlər açır. Dövlət qulluqçularının əmək hüquq münasibətlərinin ən “zəif”

iştirakçıları kimi təqdim olunması, yəqin ki, sahənin problemlərinə yeni baxışın nümayiş etdirilməsi ilə əlaqəlidir. Bu baxışın hərtərəfli işlənməsi isə sahədə islahat yolunda zəruri hesab olunur.

Problemin işlənmə dərəcəsi. Dövlət qulluqçularının əmək münasibətlərinin hüquqi tənzimlənməsi problemi bəlkə də bir problem kimi qəbul edilmir. Lakin hüquqşünas alimlərin ona qarşı marağının get-gedə artması bu halla ziddiyyət təşkil edir. Dövlət qulluqçularının əmək münasibətlərinin hüquqi tənzimlənməsi probleminin ayrı-ayrı hüquqi aspektlərinin öyrənilməsinə bir sıra görkəmli alimlərin əsərləri həsr olunmuşdur. Onların arasında M.Veber, D.Çayld, V.Vilson və K.Marksın adlarını çəkmək olar. Bununla birlikdə, tədqiqat işi həm də əmək hüququ sahəsində tanınmış alimlər N.Q.Aleksandrov, O.V.Smironov, A.M.Qasimov və M.N.Əliyevin əsərlərinə əsaslanmışdır. Sahənin elmi baxımdan işlənməsi haqqında danışıqlar isə A.O.Abdullayev, V.V.Kirpatenko, N.V.Novoselova, O.M.Xotyuşenko, L.A.Çikanova, N.Ş.Hüseynova, E.Q.Hüseynov, A.Q.Əliyev və başqalarının əsərlərini qeyd etmək olar. Bu işlərdən hər biri olduqca spesifik və müəyyən baxımdan həm də təkrarsızdır. Lakin bununla yanaşı, nəzərdən keçirilən sahə təzə yaranan hər bir əsərlə yeni elmi araşdırmalar üçün daha böyük perspektivlər açır. Elmi avanqarda yeni nəfəs verə biləcək yeni baxışa tələb ciddi şəkildə hiss olunur. Buradan belə nəticəyə gəlmək olar ki, elmi araşdırmalar üçün sahənin üfüqləri olduqca genişdir və cəmiyyətin inkişafının hər bir növbəti mərhələsi ilə onun aktuallığı daha da artır. Deməli, onu təşkil edən elementlərin tərəqqisinə tələb də fundamental elmi işlər vasitəsilə təmin oluna bilər.

Dissertasiya tədqiqatının obyektı. Dissertasiya tədqiqatının obyektı dövlət qulluqçularının əməyinin hüquqi tənzimlənməsi üzrə münasibətlərdir.

Dissertasiya tədqiqatının predmeti. Dissertasiya tədqiqatının predmeti sosial və hüquqi məzmunu birlikdə götürülməklə, dövlət qulluğunda əmək münasibətlərinin hüquqi tənzimlənməsidir. Burada xidmət keçmə anlayışı, eləcə də onun əmək hüququ münasibətləri ilə müqayisəsi, əmək hüquqlarının təmin edilməsinin hamı tərəfindən qəbul olunmuş standartları fonunda dövlət qulluğunun özünəməxsusluğu analiz və tədqiq edilir.

Dissertasiya tədqiqatının məqsəd və vəzifələri. Dissertasiya tədqiqatının məqsəd və vəzifələri dövlət qulluqçularının əmək münasibətlərinin hüquqi tənzimlənməsi məsələlərinin, həm də bununla bərabər, əməklə bağlı yaranan münasibətlərə bu və ya digər formada bilavasitə toxunan xidmət münasibətlərinin kompleks tədqiqi, eləcə də bu

sahədə qanunvericiliyin təkmilləşdirilməsi üzrə konkret təkliflərin işlənilib hazırlanmasıdır. Göstərilən məqsədlərə nail olunması üçün müəllif öz qarşısında aşağıdakı əsas məqsədləri qoymuşdur:

- mövcud nəzəriyyələr diqqətə alınmaqla, işin strukturunun yalnız praktik məlumatlar əsasında qurulması;
- dövlət qulluğunun ictimai həyatda yerini əks etdirən ən dolğun mənzərəni əldə etmək üçün əhalinin müxtəlif təbəqələrinin nümayəndələrini respondent qismində cəlb etmək yolu ilə ictimai rəyin öyrənilməsi;
- dövlət qulluğu anlayışının və onun hüquqi təbiətinin müəyyənəşdirilməsi;
- inzibati hüquq və əmək hüququ fənləri arasında sahə məhdudiyəti qoymadan sahənin kompleks nəzərdən keçirilməsi;
- xidmət keçmə və əmək hüquq münasibətlərinə daxil olma arasında mövcud əlaqələrin təsbit edilməsi;
- dövlət qulluğunda əmək münasibətlərinin hüquqi tənzimlənməsinin əhəmiyyətinin müəyyən edilməsi;
- dövlət qulluğunda əməyin hüquqi tənzimləməsi prinsiplərinin müəyyən edilməsi;
- sahənin problemlərinin əsaslı şəkildə təhlil edilməsi;
- qanunvericilikdəki boşluqların üzə çıxarılması;
- əməyin hüquqi tənzimlənməsi nöqtəyi-nəzərindən dövlət qulluğu institutunu təşkil edən müxtəlif elementlərin qarşılıqlı əlaqələrinin öyrənilməsi;
- dövlət qulluğunda əməyin kompleks hüquqi institut kimi tədqiq edilməsi;
- dövlət qulluğunda işə qəbul olunma anlayışının, bu sahədə hüquqi münasibətlərin xüsusiyyət və növlərinin öyrənilməsi;
- dövlət qulluğunda əmək münasibətlərinin onların yaranması anından tamamilə başa çatmasınadək öyrənilməsi;
- dövlət qulluğu haqqında qanunvericiliyin inkişaf tendensiyalarının və əməyin hüquqi tənzimlənməsi baxımından onların rolunun müəyyən edilməsi;
- effektiv dövlət qulluğu institutunun formalaşdırılması sahəsində qabaqcıl təcrübənin geniş təhlilinin aparılması;
- qüvvədə olan qanunvericiliyin təkmilləşdirilməsi yollarının axtarılması.

Tədqiqatın elmi yeniliyi. Dissertasiyanın müasir dövrdə Azərbaycan Respublikasında dövlət qulluğunda əmək münasibətlərinin hüquqi

tənzimləməsi problemlərinin praktiki aspektlərinin öyrənilməsi əsasında kompleks şəkildə tədqiq edilmiş monoqrafik xarakterli ilk tədqiqat işidir.

Konkret göstəricilərə əsaslanmaqla, dissertasiya elmi tədqiqatın yeniliyini təşkil edən və müdafiəyə çıxarılan aşağıdakı **yeni elmi müddəalar** irəli sürülür:

1. Dövlət qulluqçularını faktiki olaraq, əmək hüquq münasibətlərinin ən “zəif” iştirakçıları sırasına daxil etməsini və bununla da diqqəti sahəni tənzimləyən və onun əsas standartlarını formalaşdıran normativ-hüquqi bazanın möhkəmləndirilməsi, eləcə də bilavasitə effektivliyin yaranmasını təmin edən idarəetmə metodlarının təkmilləşdirilməsi zərurətinə yönəltməsini bu tədqiqatın çox vacib nəticəsi hesab etmək olar. Bununla da faktiki olaraq, keçmiş sosializm dövrünün ağır mirası kimi qələmə verilən problemlərin üzərinə çəkilmiş müəyyən gizli qadağa pərdəsi qaldırılmış olur. Dövlət qulluqçuları əmək hüquq münasibətlərinin çox vaxt bu sahədəki bütün başqa iştirakçılardan sosial müdafiəyə bəlkə də daha çox möhtac olan bərabərhüquqlu iştirakçıları kimi təqdim olunur.

2. Müəyyən olunmuşdur ki, dövlətçiliyimizin dərin köklərə malik olmasına baxmayaraq, yeni minilliyin astanasında qəbul edilmiş “Dövlət qulluğu haqqında” AR Qanunu faktiki olaraq dövlət qulluğuna hüquqi qiymət vermiş və bununla da dövlət idarəçiliyinin yeni institutuna həyat bəxş etmişdir. Məhz həmin sənədin qəbul olunması ilə sahənin sovet standartlarının dağılması anından etibarən “ətəlat”lə fəaliyyət göstərən normativ-hüquqi bazasının yenidən formalaşdırılması prosesi başlamışdır. Qüvvədə olan qanunvericilik haqlı olaraq əvvəlki təməlləri kökündən dəyişən, həmçinin çağdaş tələbləri əks etdirən inqilabi mahiyyətli sənədlər kimi qiymətləndirilir. Lakin bununla birlikdə, inkişafı müəyyən dərəcədə ləngidən məlum çatışmazlıqlar da açıq şəkildə göstərilir ki, bunların aradan qaldırılması da dövrün özü ilə şərtlənir.

3. Dissertasiyada dövlət qulluğu tamamilə yeni baxış bucağı altında təqdim olunur, cəmiyyətə xidmət ideyası vurğulanır. Daha doğrusu, dövlət qulluğu faktiki olaraq, vəzifəsi öz istehlakçısını lazımı səviyyədə xidmətlə təmin edən müəyyən bir xidmət sahəsi kimi nəzərdən keçirilir ki, həmin istehlakçı qismində də cəmiyyətin özü çıxış edir. Dövlət qulluğunun bu formada təqdim olunması ilə bürokratizm kimi mənfi təzahürlərin yaranmasına rəvac verən hansısa əlçatmaz məmurlar haqqında mif sözün əsl mənasında dağılmış olur. Dövlət qulluqçusu öz vəzifə borclarının yerinə yetirilməsindən yaranan əməklə bağlı hüquqi münasibətlərin iştirakçısı kimi tanınır.

4. Dövlət qulluğunun fərqli tələbatlarının ödənməsi üçün maddəli (müqaviləli) işçilərin əhəmiyyəti ayrıca nəzərdən keçirilir, onlara müvafiq

hüquqi status verilməsi və bununla da qüvvədə olan qanunvericiliyin pozulmasına imkan yaradan əsasların aradan qaldırılması təklif olunur. Belə ki, bu gün dövlət hakimiyyəti orqanlarında yüksək dərəcəli mütəxəssislər cəlb etməyə ehtiyac duyan bir sıra sahələr vardır. “Mütəxəssis cəlbi” anlayışı isə bazar iqtisadiyyatı şəraitində təbii olaraq bilavasitə cəlbədiçi müqavilə şərtlərinin yaradılması ilə şərtlənir ki, bunun da imkanları olduqca məhduddur. Məsələn, informasiya texnologiyaları sahəsində yüksək ixtisaslı mütəxəssisin cəlb olunması kifayət qədər mürəkkəb məsələ hesab olunur, belə ki, əmək bazarında həmin mütəxəssisə təklif edilən hətta orta aylıq əmək haqqı belə, dövlət qulluğunda təklif edilən maksimum mümkün əmək haqqından dəfələrlə yüksəkdir. Hətta belə kadrların “sıfır”dan yetişdirilməsi metodunun seçilməsinin özü də, gələcəkdə kadr axını nəzərə alınmaqla, buna sərf olunan vaxt və vəsaitlər baxımından da özünü doğrultmur. Bu sahədə mövcud olan boşluqları məhz əlverişli müqavilə şərtlərinin yaradılması aradan qaldıra bilər.

5. Hazırda Respublikada dövlət qulluğuna qəbulun geniş tətbiq olunan yeni şəffaf mexanizminin əhəmiyyəti qiymətləndirilir; ona hüquqi qiymət verilir; mövcud çatışmazlıqlar nəzərdən keçirilir; onun ayrı-ayrı alətlərinin təkmilləşdirilməsi üçün təkliflər paketi təqdim olunur. Öz mahiyyəti etibarilə, kadrların müsabiqə yolu ilə seçilməsi əsasında qurulmuş yeni mexanizm dövlət qulluğunu faktiki olaraq hər kəs üçün əlçatan edir. Halbuki yaxın keçmişdə bunu təsəvvür etmənin özü belə, kifayət qədər mürəkkəb məsələ idi. Lakin yeni sistem dövlət qulluğuna iddiaçılar üçün həm də yeni standartlar yaradır. Bu da dövlət qulluğunun ən yaxın gələcəkdə özünü göstərəcək artıq tamamilə yeni keyfiyyət səviyyəsindən xəbər verir. Amma unutmaq olmaz ki, belə kadrlar özlərinin əmək və sosial hüquqlarının qorunması üçün müvafiq səviyyəli müdafiə sistemi də tələb edəcəklər. Deməli dövlət əldə olunmuş nailiyyətləri saxlamaq üçün artıq indidən öz diqqətini bu cür problemlərə yönəltməlidir. Bununla da sabitlik və adekvat karyera irəliləyişi göstəricisi kimi, dövlət qulluğunda möhkəmlənmə üçün yeni növbəti addım atılmış olacaq. Daha doğrusu, dövlət qulluğu əmək bazarında məhz bu yolla layiqli yer tutacaq və özünə tələbin yüksəkliyi ilə irəli çıxacaq.

6. Əmək qanunvericiliyi standartlarının əhəmiyyəti, onların dövlət qulluğu keçməni tənzimləyən xüsusi qanunvericilik normaları ilə münasibətləri müəyyən edilir və bununla da əsas əmək hüquqlarına əməl olunmasını təhlükə altına alan və dövlət qulluğunda (eləcə də istənilən başqa sahədə) qəbul edilməz hesab edilən mövcud ziddiyyətlər kifayət qədər açıq şəkildə nümayiş etdirilir.

7. Dövlət qulluğunun kadr potensialının möhkəmləndirilməsi üçün planlaşdırmanın tətbiqi ilə bağlı əsaslandırılmış nəzəriyyə irəli sürülür. Məqsədi dövlət qulluğunu təkmiləşdirmək, yeni yüksək standartlar irəli sürüb onları daha da möhkəmləndirmək olan və bununla da böyük hissəsi boş təəvvürlərdə həkk olunmuş tormozlayıcı amilləri aradan qaldıracaq dövlət strategiyasının formalaşdırılmasının zəruriliyi arqumentləşdirilir.

8. Şəxslərin əmək hüququ subyekti olmalarındakı fərqliliyin zəruriliyi göstərilir ki, bunun da Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasına görə mütləq, hər kəs üçün bərabər və reallaşma şərtlərinə görə ayrılmaz, özünün hüquqi təbiətinə görə isə hüquqi fakt olması, beləliklə də bu cür məhrumtəmənin yolverilməzliyi bir daha arqumentləşdirilir.

9. Dövlət qulluğu üçün, eləcə də əməyin hüquqi tənzimlənməsi nöqtəyi-nəzərindən əhəmiyyətli olan menecment mexanizmlərinin attestasiya, fəaliyyətin və rotasiyanın qiymətləndirilməsi kimi məsələlərinin məzmunu formalaşdırılır və açılır. Həm də bunlardan ilk ikisi bilavasitə qiymətləndirmə alətləri, sonuncu isə – müəyyən hallarda bunların mümkün nəticəsidir. Göstərilən mexanizmlərdən hər biri əsaslı analizdən keçirilib, məqsəd yönümləri müəyyən olunub və inkişaf perspektivləri qiymətləndirilib. Nəticə olaraq qeyd etmək lazımdır ki, attestasiya faktiki olaraq öz dövrünü başa vurmuş qiymətləndirmə sistemi kimi qəbul olunur, bununla birlikdə qulluqçunun fəaliyyətinin illik qiymətləndirilməsinin mümkün perspektivləri yaxın gələcəkdə attestasiyanı tamamilə əvəz etməyə qadir olan yeni alət kimi daha yüksək dəyərləndirilir.

10. Ölkənin dövlət qulluğu sahəsində real nailiyyətləri tədqiq edilmiş, alınmış nəticələr müxtəlif ölkələrin müvafiq göstəriciləri, o cümlədən fərqli hüquq sistemlərinin nümunələri ilə müqayisə olunmuş və uzunmüddətli araşdırmaların yekunu olaraq, qulluqçuların əmək şəraitini əhəmiyyətli dərəcədə yaxşılaşdırmağa qadir bir sıra yeni konkret təkliflər irəli sürülmüşdür.

11. Dövlət qulluğu, eləcə də bütövlükdə əmək hüquq münasibətlərinin tənzimlənməsi sahəsində qüvvədə olan qanunvericiliyin təkmilləşdirilməsi üzrə konkret təklif və tövsiyələr verilmişdir.

Dissertasiyanın metodoloji əsasını demokratik və hüquqi dövlət haqqında ideyalar təşkil edir. Dissertasiya işinin hazırlanması prosesində müəllif sistemli-struktur və sistemli-funksional yanaşmalardan istifadə etməklə tədqiqatın xüsusi-elmi metodlarından, müqayisəli təhlil metodlarından, məntiqi, normativ-doqmativ əsaslandırmadan bəhrələnmişdir. O cümlədən, fərqli hədəfləri olan sosioloji tədqiqatların öncədən aparılmasına böyük rol ayrılmışdır. Bunun üçün həm əldə olunan

nəticələrdən istifadə olunmuş, həm də iki minə yaxın respondentin cəlb olunduğu xüsusi sorğular təşkil edilmişdir.

Tədqiqatda qarşıya qoyulmuş məqsədlər toxunulan sahə ilə bilavasitə əlaqədə olan digər sahə hüquq elmlərinin, hər şeydən öncə də dövlət və hüquq, inzibati hüquq, mülki hüquq, konstitusiya hüququ nəzəriyyəsinin problemlərinin hüquqi analizini tələb etmişdir. Həm də bu zaman hüquq fənləri ilə məhdudlaşmadan sosialogiya, politologiya və hətta psixologiya sahələrinin elementlərinə də toxunulmuşdur. Bununla birlikdə, bazar iqtisadiyyatı, menecment nəzəriyyəsi və s. sahələrə aid müxtəlif əsərlər də incələnmişdir.

Dövlət qulluqçularının əmək münasibətlərinin hüquqi tənzimlənməsi problemlərinin geniş tədqiqi məqsədilə yalnız Azərbaycan Respublikasının deyil, eyni zamanda xarici ölkələrin qanunvericiliklərinin təhlili də aparılmışdır, həm də coğrafi hədudlara fərq qoyulmadan.

Tədqiqatın nəzəri əsaslarını həm elm “klassik”lərinin, həm də müasir alim-filosofların, iqtisadçıların, hüquqşünasların, bir sözlə müxtəlif elm sahələrində fəaliyyət göstərən alimlərin haqqında söhbət gedən sahə ilə bu və ya digər dərəcədə əlaqəli olan əsərləri təşkil edir. Dissertasiyanın müəllifi özünün elmi araşdırmalarında hüquq elminin A.O.Abdullayev, S.S.Alekseyev, V.V.Volkova, N.Ş.Hüseynova, K.N.Qusov, B.A.Yeršov, İ.İ.İsmailov, A.M.Qasimov, D.A.Kərimov, İ.Y.Kiselyov, R.Z.Livşits, Y.V.Maslennikova, D.Q.Miniqalova, M.F.Naumov, A.B.Obolonski, A.S.Paşkov, A.Q.Rzayev, Z.Q.Sadıxov, A.A.Sapfirova, O.V.Smirmova, Q.V.Süleymanova, M.K.Süleymanov, V.N.Tolkunov, A.İ.Turçinov kimi görkəmli nümayəndələrinin əsərlərinə əsaslanmışdır.

Tədqiqatın empirik bazasını həm Azərbaycan Respublikasının, həm də Rusiya Federasiyası, Qazaxıstan Respublikası, İrlandiya Respublikası, ÇXR və s. kimi xarici ölkələrin qanunvericilikləri (ümumilikdə 20-dən artıq ölkənin normativ aktları), beynəlxalq-hüquqi aktlar, o cümlədən Beynəlxalq Əmək Təşkilatının konvensiya və tövsiyələri təşkil etmişdir.

Tədqiqatın nəticələrinin praktik əhəmiyyəti. Tədqiqatın nəticələri və irəli sürülən təkliflər yeni normativ aktların, əmək qanunvericiliyinin və dövlət qulluğunu keçmənin tənzimlənməsi ilə bağlı qanunvericiliyin işlənilib hazırlanması üçün praktik maraq kəsb edə bilər. Dissertasiya dövlət qulluğunun uzunmüddətli inkişaf strategiyasının işlənilib hazırlanması üçün də əhəmiyyətli ola bilər. Dissertasiyanın müddəaları həmçinin tədris prosesində, eləcə də göstərilən problem üzrə respublikada və onun hədudlarından kənar da gələcək tədqiqatların aparılmasında istifadə oluna

bilər. Dissertasiyanın müddəaları dövlət qulluqçularının hazırlanması və yenidən hazırlanması prosesində xüsusilə əhəmiyyətli ola bilər.

Dissertasiya tədqiqatının nəticələrinin aprobasiyası. Dissertasiyanın əsas müddəaları, nəticələri və praktik tövsiyələri respublikada və onun hüdudlarından kənarında nəşr olunan elmi jurnal və məcmuələrdə dərc olunan məqalələrdə öz əksini tapmışdır.

Dissertasiyanın materialları Bakı Dövlət Universitetinin Hüquq fakültəsinin Əmək və ekologiya hüququ kafedrasının iclaslarında nəzərdən keçirilmiş və müzakirə olunmuşdur.

İşin strukturu. Dissertasiya giriş, üç fəsil, 9 yarımfəsil, nəticə və istifadə olunmuş ədəbiyyatın siyahısından ibarətdir. Dissertasiyaya ictimai fikrin dövlət qulluğu ilə bağlı fikrinin öyrənilməsinə yönəlmiş bir il ara ilə keçirilmiş iki sosioloji sorğunun təhlil olunmuş müqayisəli nəticələri də əlavə edilmişdir. Bundan başqa, elmi işə həmçinin müəllif tərəfindən işlənilmiş hazırlanmış normativ-hüquqi akt layihəsi də daxildir.

İŞİN MƏZMUNU

Girişdə seçilmiş mövzunun aktuallığı əsaslandırılmış, onun indiyədək işlənmə dərəcəsi açıqlanmış, məqsəd və vəzifələri formalaşdırılmış, tədqiqatın elmi yeniliyi və praktik əhəmiyyəti müəyyən olunmuşdur.

İşin birinci fəslı “**Dövlət qulluğu anlayışı, onun mahiyyəti və hüquqi əsasları**” adlanmaqla iki yarımfəsildən ibarətdir.

“**Müasir dövlət qulluğu anlayışı və mahiyyəti, və onun Azərbaycan Respublikasında hüquqi əsasları**” sərlovhəli birinci yarımfəsildə qeyd olunur ki, dövlət qulluğu çox sayda təşkilati, hüquqi və iqtisadi problemlərin həlli ilə bağlı olan dövlət idarəetməsinin ən vacib mexanizmdir. Bu problemlər ümumi əlamətlərinə görə, onlara xas olan spesifik fərqliliklərlə birlikdə dünyanın bir çox ölkələri üçün eynidir. Dövlət qulluğunu bütövlükdə vahid idarəetmə mexanizminin ayrılmaz elementi kimi qəbul etmək lazımdır. Dövlət qulluğu dövlətin əsas institutlarından biri olmaqla, hər halda, dövlət bürokratiyası anlayışı ilə assosiasiya olunur.

Müəllif qeyd edir ki, bu gün Azərbaycan elmində “*Public service*” termininə tam uyğun olan qarşılıq mövcud deyil və praktikada bu termin “Dövlət qulluğu” (“*Государственная служба*”) kimi tərcümə edilir. Tədqiqatçının fikrincə, bu səhvdir və tərcümə ilə məzmun məhdudlaşdırılır. Öz növbəsində “mülki xidmət” və ya “ictimai xidmət” terminlərinin onun mahiyyətinə daha yaxın və dəqiq olduğunu bildirməklə, sonuncunun işlədilməsində israr edir. Belə ki, dövlətin başlıca məqsədi də məhz öz institutları vasitəsilə cəmiyyətə xidmətdir. Bundan başqa, “dövlət qulluğu” institutunun mahiyyətini müəyyən edən “mülki xidmət” termininin tətbiqinin mümkünlüyü də, qeyd olunur.

Beləliklə artıq keyfiyyətə yeni bir dövlət qulluğuna ehtiyacın olması heç bir şübhə doğurmur. Sual isə buna necə nail olmaqdan ibarətdir. Sözsüz ki, yüksək peşəkarlığa malik kadr dirəyini axtarmaq, tədris etmək, tərbiyələndirmək və onun qayğısına qalmaq tələb olunur, bunlar isə görünə biləcək qədər asan deyil. Əsas və ümidləndirən odur ki, artıq bu sahədə ciddi irəliləyişlər mövcuddur. Digər tərəfdən bu iş üçün mühüm və əsas olan, irəli sürülən yeniliklərə dair təkliflərdə dövlət qulluqçularının əmək hüquqlarının təmin olunmasıdır. Demokratizasiya yoluna dayanan hər bir dövlət qaçılmaz olaraq dövlət idarəetməsinin inkişafı sualları ilə qarşılaşmalı olur. Yeni dövlət quruculuğu problemləri ilə, SSSR-nin dağılması ilə ora daxil olan respublikalar da qarşılaşmışdır ki, burada dövlət idarəetməsinin yenilənməsi,

dövlət qulluğunun inkişafı habelə administrasiyanın modernləşdirilməsi inkişafın əsas istiqamətlərindən olmuşdur.

Dövlət qulluğunda münasibətlərin spesifikasiyası, əməyə dair münasibətlər və dövlət qulluğuna dair münasibətlər arasında dəqiq bir xəttin çəkilməsini praktiki olaraq mümkünsüz edir. Dövlət qulluğunu tənzimləyən normativ-hüquqi bazanın hətta səthi belə təhlili, bir tərəfdən yetərinəcə dəqiq, digər tərəfdən pərakəndəlik xarakterinə malik bir hüquqi bazanın mövcudluğu qənaətinə gəlməyə əsas verir. Bu kimi pərakəndəlik öz növbəsində qanunvericilik normalarının implementasiyası zamanı yarana biləcək kolliziyalar üçün bir bünövrəyə çevrilir ki, bu da hüquq tətbiqində müvafiq çətinliklər yaradır.

Müəllifin fikrinə görə, bu vəziyyətdən çıxış kimi hüquq tətbiqində aydınlıq gətirə biləcək və bütün dövlət qulluğu sistemini əhatə edə biləcək vahid Dövlət Qulluğu Məcəlləsinin qəbul edilməsi görünür. Bu kimi qanunun mövcudluğu hətta praktik baxımdan labüd hesab edilir, belə ki məhz birləşdirilmiş hüquqi bazanın mövcudluğu nəticə etibarilə onun anlaşılqlılığına xidmət edir. Sırr deyil ki, qəliz və pərakəndə hüquqi bazanın mövcudluğu bu gün onun tətbiq edilməsində ciddi çətinliklər yaradır.

İstənilən halda dövlət qulluqçularının əmək münasibətlərinin tənzimlənməsinə dair hüquqi islahatlar aparıldıqda həm yerli əhaliyə, həm də, yerli məmurlara xas ola biləcək mental xüsusiyyətlər nəzərə alınmalıdır. Unutmaq olmaz ki, hər bir yenilik onun tətbiqindən əvvəl əsaslı tədqiqə məruz qalmalı və yalnız elmi əsaslandırılmış nəticələrlə təsdiqlər alındıqdan sonra onun tətbiqinin məqsədə müvafiqliyi məsələsinə baxıla bilər.

“Dövlət qulluğu haqqında qanunvericiliyin əmək qanunvericiliyi ilə qarşılıqlı münasibəti, implementasiya zamanı mümkün kolliziyalar” ikinci yarımfəsildə qeyd olunur ki, dövlət qulluğu sistemi özlüyündə strukturuna görə dövlət idarəetmə orqanlarının yetərinəcə mürəkkəb və kifayət qədər şaxələnmiş aparatıdır. Həm də bu zaman göstərilən dövlət qulluğu orqanlarının və dövlət qulluğunun xüsusi təsnifatının bəzi şərti bölünmə işləri aparılır. Ümumilikdə dövlət qulluğu kimi yetərinəcə mürəkkəb mexanizmə malik olmaqla, xüsusilə də onun hüquqi bazası məsələsinə toxunmaqla, bütün dövlət qulluğu sistemini əvvəlcədən bilavasitə “Dövlət qulluğu haqqında” AR Qanunun təsiri altında olan və xüsusi qanunvericiliklə tənzimlənən iki əsas hissəyə bölüb detallaşdırma aparmaq daha məqsədəuyğundur.

İddiaçı xüsusi ilə qeyd edir ki, dövlət qulluğunda münasibətlərin xüsusiyyəti əməyə görə münasibətlər və dövlət qulluğuna görə münasibətlər arasında dəqiq ayrılma sərhədi qoyulmasını praktik olaraq

mümkünsüz edir. Ümumilikdə dövlət qulluğunu tənzimləyən normativ hüquqi bazada aparılmış hətta kifayət qədər səthi təhlil belə, olduqca diqqətlə hazırlanmış, lakin dağınıq halda olan hüquqi baza haqqında fikir söyləməyə əsas verir. Belə dağınıqlığın mövcudluğu, müəllifin fikrincə, qanunvericilik normalarının implementasiyası prosesində kolliziya üçün əsas ola bilər ki, bu da öz növbəsində hüququn tətbiqində müvafiq çətinliklərə yol açar. Müəllifin nöqteyi-nəzərinə görə, mümkün vəziyyətlərdən çıxış yolu bütün dövlət qulluğu sistemini əhatə edən vahid dövlət qulluğu Məcəlləsinin yaradılmasıdır.

Müəllifin fikrinə görə, istənilən normativ-hüquqi baza mürəkkəb olmayan və istehlakçı tələblərinə maksimum dərəcədə uyğunlaşdırılmış struktura, eləcə də anlaşılılığın təmin edilməsi üçün müvafiq dilə malik olmalıdır. Qanunlar onlara maksimum mürəkkəb məzmun verilmə hesabı ilə yazılmamalı, başa düşülmək üçün sadə olmalı və yalnız müvafiq sahənin mütəxəssisləri tərəfindən tətbiqə yönəldilməməlidir.

Qeyd olunur ki, dövlət qulluğu haqqında qanunvericilik normalarının digər sahələrin qanunvericilikləri, o cümlədən inzibati və əmək qanunvericiliyi ilə qarşılıqlı münasibəti problemi özünün aktuallığını itirmir, əksinə, get-gedə daha da dərinləşir. Ayrıca götürülmüş normanın və ya kompleks normaların dövlət qulluğunun tənzimlənməsi ilə bağlı tətbiqi elmi tədqiqatlar üçün də aktual mövzu olaraq qalır.

Müəllifin nöqteyi-nəzərinə görə, şəxsin dövlət qulluğunu icra etməsi üzrə müəyyən əmək funksiyalarını yerinə yetirməyə başladığı andan etibarən onun əmək hüququnun subyekt olması və buna müvafiq olaraq ondan irəli gələn hüquq və vəzifələrin daşıyıcısına çevrilməsi qətidir. Deməli, bu halda şəxsin dövlət qulluğuna qəbul olunması və ya onun həmin funksiyaları müvəqqəti əsasda, yaxud da daimi dövlət qulluğuna qəbul olunanadək təcrübə əsasında yerinə yetirməsi vacib deyil. Əməklə bağlı faktiki münasibətə girməsi mübahisəsiz olduğuna görə, şəxs əmək hüquq münasibətlərinin tərəfi hesab edilməlidir. Bəs onda, müvafiq vəzifənin funksiyalarının təmin edilməsi üzrə bütün əmək öhdəliklərini yerinə yetirən ştajçı nə üçün öz hüquqlarının müdafiəsinə zəmanətə malik olmamalıdır (bu halda söhbət staj dövründə şəxslə müqavilə bağlanmasının nəzərdə tutulmamasından gedir).

Qeyd olunur ki, Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 35-ci maddəsinin III hissəsi məcburi əməyin yolverilməzliyini təsbit edir. "Dövlət qulluğu haqqında" AR Qanununun 33.3-cü maddəsi isə faktiki olaraq həmin norma ilə ziddiyyət təşkil edir və ona görə də AR Konstitusiyasına zidd hesab edilməklə Konstitusiyanın 130-cu maddəsi

əsasında ləğv edilə bilər. Doğrudan da qanun iki ay müddətinə qədər də olsa, məcburi əmək üçün şərait yaradır və şəxsi öz iradəsinin əksinə olaraq əməyə məcbur edir. Əlbəttə, işçi öz öhdəliklərini yerinə yetirməkdən imtina edə və bunla da işə getməyə bilər. Bu isə yəqin ki, reqlamentin qəsdən pozulması kimi qiymətləndiriləcək və xidməti araşdırmadan sonra o, “Dövlət qulluğu haqqında” AR Qanununun 25.2.6-cı maddəsinə uyğun olaraq işdən çıxarılacaq. Müvafiq qeyd əmək kitabçasına yazıldığına görə, onun sonradan özünə yeni iş tapmasında ciddi problemlər yarana bilər. Müəllifin fikrincə, “Dövlət qulluğu haqqında” AR Qanununun 33.3-cü maddəsi kimi normaya heç bir ehtiyac yoxdur və o bütün yuxarıda göstərilənlərdən başqa, dövlət qulluğunda əmək hüquq münasibətlərinə zərər verən hal kimi qiymətləndirilə bilər.

Dissertasiya işinin **“Əmək münasibətlərinin yaranmasının hüquqi əsası kimi dövlət qulluğuna qəbul, dövlət qulluğunu keçmə və ona xitam verilməsinin əsasları”** adlanan ikinci fəslə beş yarım fəsildən ibarətdir.

“Dövlət qulluğuna qəbul” adlı ikinci fəslin birinci yarım fəsli müəllif dövlət qulluğuna qəbulun qüvvədə olan qaydalarının əsaslarını müfəssəl şəkildə açıqlayır. Bu zaman dövlət qulluğuna müsabiqə əsasında qəbula xüsusi diqqət ayrılır.

Müəllif dövlət qulluğuna qəbul sisteminin təhlilini aparmaqla sahə qanunvericiliyində dəyişikliklər dinamikasını əhatə edir, müsabiqə də daxil olmaqla dövlət qulluğuna mövcud qəbul mexanizmlərinin qiymətləndirməsini aparır. Dövlət qulluğuna müsabiqə əsasında qəbuldan başqa, müəllifin fikrincə, dövlət orqanının kadr təminatı strategiyasının işlənilməsi, kadr çatışmazlığının aradan qaldırılması məqsədilə potensial dövlət qulluqçularının yetişdirilməsi mexanizmlərinin işləkliyinin təmin edilməsi, orta, eləcə də ali təhsil müəssisələrindən başlamaqla dövlət qulluğuna marağın təşviq edilməsi üçün müvafiq fəaliyyətlərin yerinə yetirilməsi zəruridir. İşgötürən (bu halda dövlət orqanı) öz tələbatını proqnozlaşdırmaqla, onun təmin edilməsi üçün bütün lazımı tədbirləri görməlidir. Yəni, dövlət orqanının funksiyası yalnız vakansiyanın yaranması zamanı bu barədə müvafiq məlumatın verilməsi ilə məhdudlaşmamalı, daha təsirli xarakter daşmalıdır.

Vəzifələrə aid edilən təsnifatdan asılı olmayaraq dövlət qulluğuna qəbulun dəqiq mexanizmini təmin etmək üçün, müəllif tərəfindən, qanunvericiliyə müvafiq dəyişikliklərin edilməsi zəruriliyi qeyd olunur. Bununla yanaşı sahə qanunvericiliyinin məruz qaldığı çoxsaylı dəyişikliklər nəzərdən keçirilərək dövlət qulluğuna müsabiqə əsasında

qəbul institutunu kökündən dəyişmiş 21.05.2016-ci il tarixli № 267-VQD qanun əsasında edilmiş dəyişikliklər xüsusi ilə vurğulanır. Beləliklə müəllifin mövqeyinə görə “Dövlət qulluğu haqqında” AR Qanununun 28-ci maddəsi tam olaraq yeni redaksiyada təsbit olunmuşdur.

İddiaçının fikrincə, dövlət qulluğuna qəbulla bağlı tətbiq olunan metodlardan asılı olmayaraq, onların hamısı yalnız şəffaflığa və hüquq bərabərliyinə əsaslanmalıdır ki, bu da öz növbəsində dövlət qulluğunun kadr potensialının inkişafına imkan yaratmış olsun. İddiaçının irəli sürdüyü elmi müddəalar, gəlidiyi nəticələr tətbiq olunan dövlət qulluğuna qəbul mexanizmlərinə dair ictimai rəyin öyrənilməsinə yönəlməklə aparılmış bir neçə sosioloji sorğu nəticələrinin təhlili ilə əsaslandırılmışdır.

“Dövlət qulluğunda əmək müqaviləsinin əhəmiyyəti” sərəlvhəli ikinci fəslin ikinci yarım fəslində qeyd olunur ki, əməyin tənzimlənməsi bu günədək uzun bir təşəkkül və modernləşmə yolu keçmişdir. Əmək müqaviləsinin tətbiqi isə onun ən əhəmiyyətli nailiyyətlərindən biridir. Bu münasibətləri tənzimləməli olan əmək qanunvericiliyi də öz növbəsində hüququn başqa sahələri ilə yanaşı, həm də müvafiq olaraq onun tərkib hissəsi kimi inkişaf etmişdir. İlk növbədə əmək hüquq münasibətlərində olan tərəflərin hüquqlarının təmin olunmasına xidmət edən əmək müqaviləsi hazırda həmin münasibətlərin ayrılmaz hissəsi kimi qəbul olunur. Müasir ictimai münasibətlərin təşəkkülü yolunda olduqca ciddi problemlərdən biri tərəflərin şüuruna müqavilənin bu münasibətləri qanunvericiliklə ona aid edilmiş hüquqi müddətdə tənzimləyən bir vasitə olduğunu həkk etməkdən ibarətdir.

Öz mahiyyətinə görə, qulluqçunun daimi əsaslarla dövlət qulluğuna qəbul olunmasınadək vəziyyəti olduqca “sürüşkən”dir, bu da onun işəgötürən tərəfindən xidmətdən maneəsiz şəkildə kənarlaşdırılması imkanından qaynaqlanır. Təcrübə və sınaq müddəti kimi yoxlama mərhələlərinin tətbiqinin zəruriliyi ilə müəyyən dərəcədə razılaşmamaq olar. Əgər stajı şəxsin dövlət qulluğunun ümumi tələblərinə uyğunluğunun ilkin yoxlanışı kimi qəbul etsək, onda sınağı onun bilavasitə vakant vəzifəyə uyğunluğunun nəzərdən keçirilməsi kimi qiymətləndirmək olar ki, bu da qiymətləndirmə meyarlarının formalaşdırılması üçün əvvəlcədən müəyyənedici amilə çevrilir.

Müəllif ümumilikdə, kuratorun mənfi rəyinə əsaslanmaqla şəxslə sınaq müddəti üçün müqavilə bağlanmasından imtina halının doğruluğu ilə razılaşmır.

Müəllifin fikrinə görə, bütün bu məsələlər özünün müfəssəl normativ-hüquqi tənzimlənməsini tapmalıdır. Belə ki, kuratorun kim olacağı, onun

özünün dövlət qulluqçusu olub-olmayacağı, onunla tabeçiliyində olanlar arasında hansı münasibətlərin və necə formalaşacağı aydın deyil. Onun bilavasitə rəhbər statusuna malik olub-olmadığını və ya yalnız həmin şəxsləri müşahidə etməli olduğunu ancaq ehtimal edə bilərik. Ona görə də orqan rəhbəri kuratoru təyin edərkən bütün nüansları nəzərə almalı, düzgün və əsaslandırılmış seçim etməlidir.

İkinci fəslin “**Dövlət qulluqçularının əmək hüquqları, onların təmin edilməsi**” sərəlvhəli üçüncü yarımfəsildə qeyd olunur ki, “Dövlət qulluğu haqqında” AR Qanununun 18-cı maddəsi dövlət qulluqçularının əsas vəzifələrini, 19-cu maddəsi isə onların əsas hüquqlarını müəyyən edir. Beləliklə, elə bu da dövlət qulluqçularının bilavasitə dövlət qulluğu keçmə ilə bağlı qanunvericilikdən irəli gələn faktiki status öhdəliklərinin məzmunudur.

Kifayət qədər maraqlı faktlardan biri də budur ki, dövlət qulluqçularının vəzifələrinin sadalanması onun hüquqlarının sadalanmasından öncə gəlir və bu da həmin vəzifələrə daha böyük imperativ xarakter verir. Amma dövlət qulluqçusunun malik olduğu hüquqlar da olduqca məzmunludur.

Qanunvericilikdə işəgötürənin hüquq və vəzifələrinin ardıcılığını müəyyən edən konkret norma mövcud deyil. Bu cür normaları qanunun istənilən maddəsindən dolayı yolla çıxarmaq olar. Mümkündür ki, qanunun xüsusiyyəti ona məhz bu cür məzmun verir. Mahiyyət etibarilə, qanun onun əmək münasibətlərini deyil, xidməti münasibətləri tənzimləyən normaya aid olduğuna hər cür işarə edir. Sərt çərçivə normaları ilə tənzimlənmə həddləri daxilində qurulan nizamnamə münasibətlərinin üstünlüyünə vurğu edilir. “Dövlət qulluğu haqqında” AR Qanununun xidmətdə olan şəxslərə şamil edilən məhdudiyyətləri müəyyən edən növbəti – 20-ci maddəsi də bilavasitə bunu göstərir.

Dövlət qulluqçuları özlərinin vəzifə funksiyalarını və öhdəliklərini keyfiyyətli yerinə yetirməli, tutduqları vəzifənin mahiyyəti və yönümü ilə şərtlənən tələblərə uyğun olmalıdırlar. Nəzəri və praktik təhsil dövlət qulluqçusunun xidməti funksiyası kimi qəbul olunmalıdır. Dövlət qulluqçuları əhəmiyyəti və peşə ixtisası baxımından müxtəlif funksiyaları icra etdiklərinə görə, vəzifələrində yüksəliş olduqca bu funksiyalar daha da mürəkkəbləşir, bəzi peşələr isə yeniləri ilə əvəzlənir və onların məzmununda dəyişiklik baş verir. Bununla bağlı olaraq, dövlət qulluqçuları daim təkmilləşdirməlidirlər. Bütün bunlara və müəllifin mövqeyinə görə, dövlət qulluqçusunun həm hüququ, həm də vəzifəsi bundan ibarətdir. O, daim artan standartlara uyğun olmalı, üzərinə qoyulmuş funksiyaları

vicdanla və vaxtlı-vaxtında yerinə yetirməlidir. Dövlət isə, öz növbəsində, işəgötürən tərəf kimi, onun həyat şəraitinin yüksək “dövlət qulluqçusu” statusuna uyğun təmin edilməsi üçün bütün tədbirləri görməlidir.

İkinci fəslin “**Attestasiyanın xüsusiyyətləri, dövlət qulluqçularının fəaliyyətlərinin qiymətləndirilməsi, rotasiya mexanizmi və onun inkişaf perspektivləri**” sərlövhəli dördüncü yarım fəslində qeyd olunur ki, dövlət orqanlarında dövlət qulluğu keçmədən irəli gələn əmək münasibətləri özünün spesifikliyinə və başqa əmək münasibətlərindən fərqli cəhətlərinə malikdir ki, bunların da bir çoxu əvvəllər nəzərdən keçirilmişdir. Attestasiya, fəaliyyətin qiymətləndirilməsi və rotasiya bilavasitə dövlət qulluğu keçmə elementləridir. Bu elementlər yalnız dövlət qulluğuna xas deyil, lakin onların burada tətbiqi olduqca spesifikdir. Sadalanan mexanizmlərdən hər biri özünün məqsəd yönümünə malikdir, lakin bununla birlikdə onların arasında müəyyən əlaqə də müşahidə olunur. Müəllifin fikrincə, bu mexanizmlərin hər biri elə və ya belə, qulluqçunun peşə baxımından yararlılığının müəyyənləşdirilməsinə, fəaliyyətinin gələcək istiqamətinə, xidmətini keçməsi üçün əlverişli şərtlərin yaradılmasına, deməli, həm də onun əməyinin rasionallaşdırılmasına yönəlib.

Tədqiqatçının fikrinə görə, dövlət qulluğunu keçmə ilə bağlı qanunvericilikdə attestasiyanın aparılması mexanizmi əmək qanunvericiliyi ilə müqayisədə daha müfəssəl tənzimlənməyə malik olmuşdur. Lakin dövlət qulluqçusunun birbaşa rəhbərinin prosesdə iştirakının mümkünlüyü, daha doğrusu onun tərəfindən zəmanət verilməsi attestasiyanın nəticələrinə mümkün təsir kimi qiymətləndirilə bilərdi, həm də ona görə ki, ən azından qanunda xasiyyətnamənin geri çəkilməsi proseduru nəzərdə tutulmamışdır. Digər tərəfdən, hesab olunur ki, dövlət qulluqçularının attestasiyası institutu müasir tələblərə cavab vermirdi ki, onun tamamilə dövlət qulluqçularının fəaliyyətini qiymətləndirmə mexanizmi ilə əvəzlənməsi imkanının mövcud olmasına baxmayaraq qanunvericiliyə müvafiq dəyişiklik edilməklə faktiki olaraq sertifikatlaşdırma ilə əvəz edilmə ilə nəticələnmişdir.

Qanunvericiliyə 29.2-ci maddədə nəzərdə tutulmuş təkrar (əks) rotasiyanı məhdudlaşdıran dəyişiklik edilməsi təklif olunur, məsələn, bir il müddətinə rotasiyanın tətbiqi dövlət qulluğunun yüksək korrupsiya riski statusuna malik bəzi vəzifələrində də faydalı ola bilər (bura bilavasitə lisenziya sahəsində fəaliyyət göstərən struktur vahidləri aid edilə bilər). Müəllifin fikrincə, belə sistem, korrupsiyaya imkan yaradan əlaqələrin

formalaşmasının qarşısını alma tədbiri olacaq. Nəzarəti anlayan və öz təyinatının mahiyyətini anlayan şəxs isə bu cür hallardan kənar duracaq.

Tədqiqatçı, personalın xidməti fəaliyyətini qiymətləndirməyə, eləcə də rotasiyaya yönəlik mövqeyini yekunlaşdıraraq, bu institutların hər ikisini dövlət qulluğunda möhkəmlənmə və daha da irəliləmə üçün zəruri hesab edir ki, bu da eyni zamanda xidmətin özünün inkişafı deməkdir. Başqa dövlətlərin təcrübəsində rast gəlinən klassik səhvlərə yol verilməməsinin maksimum təmin edilməsi üçün həmin mexanizmlərin lokal şərtlərdə tətbiqinin geniş tədqiq edilməsinin vacibliyi qeyd olunur. Bunun üçün xarici təcrübə tam həcmdə öyrənilməli, onların əsasında yerli şərtlərə uyğun, bir neçə pilot layihədən alınan nəticələr tədqiq edilməklə mexanizmlər işlənilib hazırlanmalı və yalnız bundan sonra bu və ya digər mexanizmin bütün dövlət qulluğu sistemində tətbiqinin mümkünlüyü nəzərdən keçirilməlidir. İstənilən halda, bu cür mexanizmlərin tətbiqinin düzgün işlənilib hazırlanması işi dövlət qulluğunun təkmilləşdirilməsi üzrə vahid strategiyanın ayrılmaz elementi olmalıdır.

İkinci fəslin “**Dövlət qulluqçusunun məsuliyyəti, dövlət qulluğuna xitam verilməsi və bunun hüquqi əsasları**” sərlövhəli beşinci yarımfəsilə qeyd olunur ki, dövlət qulluqçusu qanunvericiliklə müəyyən edilmiş hallarda və qaydada inzibati və cinayət məsuliyyətinə cəlb edilə bilər. Dövlət qulluqçusu onun təqsiri üzündən dəymiş zərərə görə tam məsuliyyət daşıyır. Qulluqçunun qanuni hərəkətləri nəticəsində dəymiş zərərə görə məsuliyyət dövlətin üzərinə qoyulur və o da bunun əvəzini müvafiq qaydada dövlət büdcəsindən ödəyir.

“Korrupsiya ilə mübarizə haqqında” AR Qanununun 9-cu maddəsinə uyğun olaraq, korrupsiya ilə əlaqəli hüquqpozmalar bilavasitə korrupsiya ilə bağlı hüquqpozmalarına və korrupsiyaya şərait yaradan hüquqpozmalarına bölünürlər. Korrupsiyaya şərait yaradan hallar kimi, aşağıdakılar qəbul olunur: haqqı ödənilən işlə və digər fəaliyyətlə məşğul olmaq, eləcə də xidməti vəzifəsini icra etdiyi dövrdə elmi, pedaqoji və yaradıcılıq fəaliyyəti istisna olmaqla, digər ödənişli vəzifə tutmaq; statusundan, təmsil etdiyi orqanın statusundan, vəzifə səlahiyyətlərindən və ya həmin status və səlahiyyətlərdən irəli gələn imkanlardan istifadə etməklə maddi və sair nemətlərin, imtiyazların və ya güzəştlərin əldə edilməsi məqsədilə fiziki və hüquqi şəxslərə onların fəaliyyətində, müxtəlif cür kreditlərin və s.-in alınmasında kömək göstərmək; bilavasitə, başqa və ya uydurma şəxslər vasitəsilə sahibkarlıq fəaliyyəti ilə məşğul olmaq, digər vəzifələr tutmaq, habelə sahibkarlıq fəaliyyətini həyata keçirən təsərrüfat subyektlərinin icra orqanlarının tərkibinə daxil olmaq; status və səlahiyyətlərindən irəli gələn

imkanlardan istifadə etməklə digər dövlət orqanlarının fəaliyyətinə müdaxilə etmək; statusundan, təmsil etdiyi orqanın statusundan, vəzifə səlahiyyətlərindən və ya həmin status və səlahiyyətlərdən irəli gələn imkanlardan istifadə etməklə şəxsi maraqlarına aid məsələlərin həllinə təsir etmək; normativ və digər hüquqi aktların qəbul edilməsi yolu ilə fiziki və ya hüquqi şəxslərə onların təyinatına uyğun olmayan üstünlüklər vermək; bilavasitə vəzifə tutduğu və ya ona tabe olan, yaxud onun nəzarətində olan orqanda fiziki və ya hüquqi şəxslərin maraqlarını təmsil etmək; qanunla verilməsi nəzərdə tutulmuş məlumatların fiziki və ya hüquqi şəxslərə verilməsindən əsassız imtina etmək, belə məlumatların verilməsini gecikdirmək və yaxud natamam və ya təhrif olunmuş məlumatlar vermək; qanunla və ya digər normativ hüquqi aktlarla verilməsi nəzərdə tutulmayan məlumatları və sənədləri fiziki və hüquqi şəxslərdən tələb etmək; fiziki və hüquqi şəxslərin fəaliyyətinə maneələr yaratmaq və s.

Korrupsiya ilə mübarizə sahəsində qanunvericilik normalarının pozulmasının nəticəsi olaraq, həmin qanunpozumaların subyektləri intizam, mülki-hüquqi, inzibati və ya cinayət məsuliyyəti daşıyırlar. Qanuna zidd yollarla əldə edilmiş əmlakın, eləcə də imtiyazların dəyəri dövlətə qaytarılır. Vəzifəli şəxslərin qanunsuz yolla əldə etdiyi faydaların dəyərinin dövlətə könüllü surətdə qaytarılması və yaxud əvəzinin ödənməsindən imtina etməsi halında, bu məhkəmə orqanları tərəfindən təmin olunur. Korrupsiya ilə mübarizə xüsusunda qanunvericilik normalarının faktiki pozulması xidmətə xitam verilməsi üçün əsas ola bilər.

Dissertasiya işinin **“Dövlət qulluğu haqqında qanunvericiliyin təkmilləşdirilməsi, bu problemə dair beynəlxalq standartlar və yanaşmalar”** adlanan üçüncü fəsil iki yarımfəsildən ibarətdir.

Bu fəslin **“Dövlət qulluqçularının əmək hüquqlarının müdafiəsinin zəmanəti kimi, dövlət qulluğu haqqında qanunvericiliyin təkmilləşdirilməsi”** adlanan birinci yarımfəsildə qeyd olunur ki, dövlət orqanlarının bu gün mövcud olan müvafiq kateqoriyalarının təsnifatı, hətta ona edilmiş dəyişikliklər nəzərə alınmaqla özünün struktur aktuallığını praktik olaraq itirmişdir və yenidən nəzərdən keçirilməlidir. Bu sıralama dövlət qulluğunun həm inzibati, həm də yardımçı vəzifələrinin gələcək təsnifatının əsasını təşkil edir. Bu cür təsnifat dövlət qulluqçusu statusunun, onun müvafiq sinif rütbələri və s. üzrə sıralanma təminatının hüquqi əsasını təşkil edir. Nəticə etibarilə, vəzifələrin effektiv təsnifatının təmin edilməsi bilavasitə orqanların təsnifatından asılıdır.

İddiaçının fikrinə görə, dövlət qulluğu sahəsində nəzarət orqanı funksiyasını həyata keçirən vahid bir qurumun mövcud olmaması “iti”

şəkildə özünü biruzə verir. Mümkündür ki, hansısa orqana əlahiddə səlahiyyətlər verilməsi də arzu olunan hal deyil, lakin razılaşmaq lazımdır ki, bu halda söhbət sadə adamlar üçün mümkün nəticələrdən deyil, əksinə, dövlət qulluğunun nüfuzunun və müvafiq olaraq onun fəaliyyət effektivliyinin artırılmasından gedir.

Yetərinə ağır yükü qaldırmaq qabiliyyəti olan güclü hüquqi bazaya malik müvafiq inzibatçılıq institutları yaratmağın zəruriliyi də görünür. Mahiyyət etibarilə dövlət qulluqçularını əmək münasibətlərinin hətta ən zəif kateqoriyasına aid etmək olar. Dövlət orqanlarında xidməti fəaliyyətin, bu fəaliyyətin tənzimlənməsinə yönəlmiş bütün nəhəng normativ-hüquqi əsası nəzərdə tutulan bütün vasitələri ilə bir an içərisində istənilən “itaətsizə” qarşı çevrilə bilər.

Hazırda mövcud olan dövlət qulluğu sisteminin təhlili dövlət qulluğu institutunun gələcək mütərəqqi inkişafının təmin edilməsi və müvafiq olaraq onun qarşısında qoyulmuş məqsədlərə nail olunması üçün müəllifə köklü islahatların keçirilməsi haqqında nəzəriyyə irəli sürməyə imkan verir. Dövlət qulluğu cəmiyyətin müasir tələbləri nəzərə alınmaqla və onun yaxın gələcəkdəki effektivliyinin təmin edilməsi hesaba alınmaqla yenidən təşkil edilməlidir. Dövlət qulluğu bu sahədə çalışan şəxslər üçün yüksək təminat səviyyəsinə və sabitliyə malik xidməti-peşə münasibətlərinin nümunəsi olmalıdır. Söhbət yüksək standart və meyarların təmin olunduğu qulluq keçmənin keyfiyyətinin yüksəldilməsindən gedir. Mahiyyət etibarilə, dövlət qulluğu bir çoxları üçün əlçatmaz, eyni zamanda hər kəs üçün açıq olmalıdır. Dövlət qulluğuna iddia edənlərə yönəlik yüksək standartlar işlənilib hazırlanmalı, bu standartların saxlanması üçün isə dövlət tərəfindən maddi təminat və sosial sığortanın daha effektiv tədbirləri tətbiq olunmalıdır. Dövlət qulluğu nüfuzlu və tələb edilən, yalnız zəruri biliyə, yüksək peşəkarlığa və əlbəttə ki, mənəvi keyfiyyətlərə əsaslanan karyera irəliləyişi perspektivi və sabitlik nümunəsi olmalıdır.

Müəllif mümkün və zəruri tədbirlər kimi aşağıdakıları fərqləndirir: dövlət səviyyəsində vaxtın müəyyən müddəti üçün dövlət qulluğunun inkişaf strategiyasını hazırlamaq və tətbiq etmək; dövlət qulluğunun strukturunun yenidən təşkil olunması (dövlət qulluğuna aid orqanların və müvafiq olaraq onlara aid olan vəzifələrin siyahıları yenidən nəzərdən keçirilməlidir); dövlət qulluğunun bütün səviyyələrində müsabiqə yolu ilə seçmənin ciddi və tam tətbiqi; dövlət qulluqçularının maddi və sosial təminatının yeni kompleks mexanizmlərinin işlənilib hazırlanması; qulluqçuların təşviq edilməsinin effektiv sisteminin yaradılması; dövlət qulluqçularının peşə hazırlığının və yenidən hazırlanmasının, onların

ixtisasının yüksəldilməsinin təmin edilməsi; qiymətləndirmə (söhbət həm ayrıca qulluqçunun fəaliyyətinin, həm də dövlət orqanları və onların struktur bölmələrinin qiymətləndirilməsindən gedir) mexanizmlərinin hazırlanması və tətbiqi; effektiv nəzarət mexanizmləri və s.-in yaradılması.

Üçüncü fəslin **“Ümumqəbul olunmuş beynəlxalq standartlar. Dövlət qulluğunu keçmənin tənzimlənməsi ilə bağlı bəzi xarici ölkələrin təcrübəsindən spesifikə”** sərlövhəli ikinci yarımfəsildə qeyd olunur ki, dövlət qulluğunda əmək münasibətlərinin təmin edilməsinin Əsasları hələ 1978-ci ildə müvafiq olaraq Beynəlxalq Əmək Təşkilatının (BƏT) “Təşkilat hüquqlarının müdafiəsi və dövlət qulluğunda məşğulluq şərtlərinin müəyyən edilməsi prosedurları haqqında” Konvensiyası (№ 151), eləcə də 159-cu Beynəlxalq əmək konfransında “Dövlət qulluğunda məşğulluq şərtlərinin müəyyən edilməsi prosedurları haqqında” (25) Təvsiyələrin qəbul edilməsi ilə formalaşdırılmışdır. 1998-ci il 15 iyul tarixində Müstəqil Dövlətlər Birliyinə üzv ölkələrin Parlamentlərarası Assambleyası tərəfindən “Dövlət qulluğunun əsasları haqqında model qanun” qəbul edilmişdir. Mahiyyət etibarilə bu sənədlər dövlət qulluğunun formalaşdırılması üçün bizim Respublikada da prinsiplial bazis olmuşdur.

Dövlət qulluğu ayr-ayrı ölkələrdə kifayət qədər fərqlidir, müxtəlif hüquq sistemlərinin spesifikliyi isə bilavasitə bu ölkələrdə dövlət qulluğunun strukturunda özünü göstərir. Ölkələrin öz dövlət qulluğunu formalaşdırması yolunda qazandığı təcrübənin öyrənilməsi görülən tədbirlərin rasionallığı baxımından qiymətsiz, faydalı təcrübənin tətbiq edilməsi isə sadəcə olaraq labüddür.

İddiaçı fərqli hüquq sistemlərinə və fərqli dövlət idarəçiliyinə malik müxtəlif ölkələrin təcrübəsinin öyrənilməsini mümkün hesab edir. Başqa sistemdən götürülmüş istənilən təcrübə lokal şərtlərdə tətbiqi baxımından diqqətlə nəzərdən keçirilməlidir, necə deyərlər, praktik olaraq bu və ya digər sistemin yüz faizli tətbiqi yolverilməzdir. Müəllifin fikrincə, İrlandiya Respublikasının təcrübəsi daha çox dövlət qulluğunun fəaliyyət göstərən sistemlərinin ziddiyyətli müqayisəsini nümayiş etdirir. Rusiya Federasiyasında dövlət qulluğu sistemində əks vəziyyət mövcuddur. Azərbaycan Respublikasının və Rusiya Federasiyasının dövlət qulluğu sistemləri arasında kifayət qədər ümumi əlamətlər var, lakin bununla bərabər olduqca ciddi fərqliliklər də mövcuddur. Qazaxıstan Respublikasının modeli mütərəqqi inkişaf göstəricisi baxımından yetərincə maraqlıdır, digər tərəfdən, Azərbaycan Respublikası, Rusiya Federasiyası və Qazaxıstan Respublikası həm böyük ortaq tarixə, həm də müstəqilliyin təşəkkülünün eyni start vəziyyətinə malikdirlər. Məhz bu parametrlərdən

çıxış etməklə, dövlət qulluğu institutunun inkişafının nail olduğu səviyyənin müqayisəsi daha obyektivdir. Çin Xalq Respublikası hazırkı inkişaf sürəti ilə fərqlənən nadir dövlət kimi, elmi tədqiqat üçün maraqlıdır, sovet (sosialist) tipli dövlətlərə aiddir. Müəllifin fikrincə, məhz bu dövlətlərin modellərinin müqayisəsi elmi tədqiqat baxımından daha maraqlıdır.

Həm qabaqcıl, həm də elə də uğurlu olmayan, yəni istənilən təcrübənin təhlili müasir dövlət qulluğu sisteminin tərkib elementi, onun etibarlı təşəkkül və inkişaf sürətinin əsasının qoyulması üçün zərurət kimi qiymətləndirilməlidir.

Nəticədə yerinə yetirilmiş işlər yekunlaşdırılır, müəllifin fikrincə, qüvvədə olan qanunvericiliyin daha da təkmilləşdirilməsinə, hüquq tətbiqi praktikasının effektivliyinə və sosial ədalət prinsiplərinin daha da möhkəmləndirilməsinə kömək edən əsas təklif və nəticələr ümumiləşdirilir.

Dissertasiyanın mövzusu ilə bağlı müəllifin aşağıdakı elmi əsərləri nəşr olunmuşdur:

1. Государственные служащие как участники трудовых правоотношений // Qanun № 12 (176) 2008, s. 121-126.

2. Правовое регулирование государственной службы // Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi məqalələr məcmuəsi 23-cü buraxılış. Bakı, «Adiloğlu» 2008, s. 78-82.

3. Конкурсный прием на государственную службу как правовая основа возникновения трудовых отношений // Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi məqalələr məcmuəsi № 02 Bakı 2009, s. 122-127.

4. Трудовые права и их обеспечение на государственной службе // Beynəlxalq hüquq və inteqrasiya problemləri. Elmi – analitik və praktiki jurnal № 2(22) 2010. s. 163-167.

5. Особенности аттестации и оценки деятельности государственных служащих а также перспективы их развития // ЮРИСПРУДЕНЦІЯ ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА. Центр правових досліджень. №3(77) Київ 2011 с. 13-18.

6. Особенности современной государственной службы и государственные служащие как участники трудовых правоотношений // Aspirantların və gənc tədqiqatçıların XIII Respublika Elmi Konfransının materialları. Azərbaycan Respublikası Təhsil Nazirliyi. 2009, s. 264-265.

7. Прием на государственную службу как основа возникновения трудовых отношений // Nəqliyyat hüququ. Elmi nəzəri, təcrübi jurnal. № 3 Bakı 2017, s. 181-186.

8. Понятие и сущность современной государственной службы в Азербайджанской Республике // Qanun № 01 (279) 2018, s. 43-47.

РЕЗЮМЕ

Диссертация Рагимова Азера Эльдар оглы на тему «Правовое регулирование трудовых отношений государственных служащих» на соискание ученой степени доктора философии по праву по специальности 5609.01- "Трудовое право; право социального обеспечения " нацелена на актуальную проблему правового регулирования трудовых отношений государственных служащих. Диссертация первый научно-исследовательский труд в данной области. Цель исследования состоит в определении реальной ситуации в трудовых отношениях государственных служащих, а также разработке предложений в отношении дальнейшего совершенствования на основе анализа теоретических положений, действующей внутренней и внешней законодательной базы. В настоящее время проблемы правового регулирования труда государственных служащих занимает важное место в науке трудового права и имеет не только теоретическое, но и практическое значение.

Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения и списка использованной литературы.

В введении обоснована актуальность выбранной темы, определяется степень ее научной исследованности, цель и задача, методологических и теоретических основы исследования, его новизна, основные тезисы, теоретическое и практическое значение работы.

Первая глава «Понятие, сущность и правовые основы государственной службы» состоит из двух параграфов. Природа государственной службы, тенденции и перспективы развития анализируются в этой главе, а также определяется диапазон применимости.

Вторая глава под названием «Прием на государственную службу как правовая основа возникновения трудовых отношений, основания прохождения и прекращения государственной службы» и включает в себя пять параграфов. В этой главе подробно проанализирована специфика государственной службы и основных ее институтов.

Третья глава диссертационной работы «Совершенствования законодательства о государственной службе, международным стандартам и подходам к данной проблеме» включает в себя два параграфа. Она обеспечивает детальный анализ пробелов в законодательстве области и перспективы совершенствования отечественного трудового законодательства и анализ зарубежной практики.

В заключении диссертации результаты исследования были обобщены в виде конкретных предложений и рекомендаций по совершенствованию законодательства в этой области.

SUMMARY

The dissertation of Rahimov Azer Eldar oglu on the topic “Legal regulation of civil servants relationship of labour law” for attaining the degree of Doctor of Philosophy in the specialization 5609.01-“Labour law; social security law” deals with the actual problem of legal regulation of civil servants labour relations. The dissertation is the first research work in this field. Objective of the research is to define the real situation in civil servants labour relations, and also to elaborate proposals in respect of its further improvement on the basis of the analysis of theoretical propositions, current domestic and foreign legislation. In present time of a problem of legal regulation of civil servants labour relations takes the important place in a science of a labour law and has not only theoretical, but also practical importance.

Dissertation is composed of the introduction, three chapters, conclusion and the list of bibliography cited.

In introduction the urgency of the chosen theme, a degree of its scientific research, the purpose and a problem, methodological and theoretical bases of research, its novelty, the basic theses, theoretical and practical value of work are determined.

The first chapter is entitled “Definition of civil service, its concepts and legal basis” and consists of two paragraphs. The civil service nature, the tendencies and perspectives of development are analyzed in this chapter as well as the range of the objects is defined.

The second chapter is entitled “Acceptance to the civil service, serving in civil service and cancellation grounds as the legal basis of occurring of labor relationship ”and includes five paragraphs. In this chapter the characteristics of civil services and main institutions are analyzed in detail .

The third chapter of the dissertation covers the problems of “Point of view to the improvement of the legislation on civil service, international standards and problems” and includes two paragraphs. It provides detailed analysis of the gaps in implementation of legislation and perspectives for the improvement of the domestic labor legislations, and analysis of the foreign practice.

In the conclusion of the dissertation the research results are summarized and the proposals and recommendations for improvement of the legislation in this field are suggested.

Çap tarixi: 25.01.2018

Кабыз форматы 60x84 1/16,

Чап вяргю: 1.75

Сифарши № 11. Тираж 100.

AzMIU

“Nəşriyyat – Poliqrafiya Mərkəzi”

төл.: (012) 539 07 17

E-mail: azmiu-npm@mail.ru