

квиваются со сложным вопросом о том, является ли приложение ИИ оптимальным подходом в конкретном случае. В то время как новая структура ЕС по ИИ гарантирует, что потребители могут быть уверены, что продукты ИИ на рынке ЕС соответствуют минимальным требованиям к качеству, она не обязательно регулирует фазу использования, тогда как потенциальные риски для прав пациентов становятся очевидными лишь на этапе применения. Законодательство оставляет без внимания вопрос о том, каким образом продукт ИИ используется в конкретной среде, и не гарантирует, что конкретный продукт ИИ является лучшим выбором для лечения и ухода за конкретным пациентом. Это создает риск того, что нормативный эффект правовой базы ИИ будет ограничен на практике. Особенно в условиях ухода за пожилыми людьми, где пациенты, как правило, более уязвимы к нарушениям прав человека и часто имеют ограниченную автономию, медицинские учреждения должны иметь возможность гарантировать юридическую защиту прав пациентов в связи с использованием систем ИИ. Общеввропейский инструмент оценки использования приложений ИИ в здравоохранении в настоящее время отсутствует.

Профессор Е. Б. Хохлов, заведующий кафедрой трудового права СПб ГУ, и его коллеги, специализирующиеся на вопросах защиты прав работников, в свою очередь, указывают на важность «разработки эффективных механизмов юридической ответственности за нарушение прав медицинских работников и пациентов при использовании ИИ» [12].

В Российской Федерации отсутствие четких отраслевых стандартов и размытая ответственность за принятые решения создают благоприятную почву для злоупотреблений и нарушений прав, как пациентов, так и медицинских работников. Необходимо учиты-

вать возможные негативные последствия для трудовых прав медицинских работников, при существовании таких реальных факторов сопровождающих их при выполнении трудовой функции, как сокращение рабочих мест, снижение личной профессиональной квалификации и увеличение рабочей нагрузки дополнительной работой без надлежащего заключения трудовых отношений [13, с. 24-25]. Важно обеспечить юридическую возможность для всех медицинских работников проходить профессиональную переподготовку и осваивать новые навыки, необходимые для работы с ИИ, чтобы они могли адаптироваться к меняющимся требованиям рынка труда и сохранять свою конкурентоспособность. Для решения этих проблем необходимо создать государственную систему мониторинга и контроля за внедрением ИИ в здравоохранение, включающую оценку воздействия применения ИИ на трудовые права медицинских работников, разработать программы переподготовки и повышения квалификации медицинских работников для работы с ИИ-системами, внедрить этические кодексы и что самое важное - правовые стандарты использования ИИ в медицине, учитывающие юридические интересы всех заинтересованных сторон, и обеспечить прозрачность и открытость процесса внедрения ИИ в здравоохранение, с участием медицинских работников, пациентов и общественности. Лишь в этом случае мы сможем избежать негативных последствий и реализовать весь потенциал ИИ для улучшения качества жизни и здоровья людей.

Заключение

В Российской Федерации, где система здравоохранения испытывает значительные нагрузки из-за старения населения и нехватки квалифицированных кадров, внедрение ИИ может рассматриваться как потенци-

альное решение проблем. Однако, без надлежащей нормативно-правовой базы и инструментов оценки воздействия, существует риск повторить ошибки европейских стран и усугубить существующие правовые проблемы. Необходимо учитывать особенности российской системы здравоохранения, такие как централизованное управление, ограниченное финансирование и дефицит медицинских ра-

ботников в сельской местности. Также важна специфика российского общества, включая культурные традиции, отношение к технологиям и уровень цифровой грамотности населения. Необходимо учитывать состояние отечественной индустрии ИИ, которая в здравоохранении находится на стадии становления и нуждается в выверенной государственной юридической поддержке.

Список цитированных источников:

1. Кошечкин, К. А., Хохлов, А. Л. Этические проблемы внедрения искусственного интеллекта в здравоохранении // Медицинская этика. 2024. № 1. С. 12–19. [Электронный ресурс]. URL: 10.24075/medet.2024.006 (дата обращения: 02.03.2025).
2. Толмачев, И. В., Каверина, И. С., Плешков, М.О. [и др]. Искусственный интеллект в медицине и здравоохранении: аналитический доклад. Томск: Изд-во СибГМУ, 2022. 94 с. [Электронный ресурс]. URL: https://elar.ssmu.ru/bitstream/20.500.12701/2959/1/anrep_ssmu-2022-6.pdf (дата обращения: 05.03.2025).
3. Лушников, А. М. Ярославская юридическая школа : учебно- методическое пособие / Яросл. гос. ун-т им. П. Г. Демидова. / 2-е изд., испр. и доп. / Ярославль : ЯрГУ, 2018. – 48 с. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.lib.uniyar.ac.ru/edocs/iuni/20180901.pdf?ysclid=m8unww7tc1768131257> (дата обращения: 29.03.2025).
4. Булычева, Е. В. Искусственный интеллект как новое явление в развитии здравоохранения и медицинского образования (обзор литературы) // Медицинское образование и профессиональное развитие. 2022. Т. 13, № 3. С. 76–84. [Электронный ресурс]. URL: <https://doi.org/10.33029/2220-8453-2022-13-3-76-84> (дата обращения: 01.03.2025).
5. Юдаева, Ю. А., Неволлина, В. В., Закирзянова, З. Ф. Использование технологии «виртуальный пациент» в медицинском образовании // Современные проблемы науки и образования. 2022. № 2. [Электронный ресурс]. URL: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=31596> (дата обращения: 27.02.2025).
6. Eduard Fosch Villaronga (2020) Implementing AI in Healthcare: An Ethical and Legal Analysis Based on Case Studies [Electronic resource]. URL: <https://www.researchgate.net/publication/344805288> (дата обращения: 01.03.2025).
7. Гейхман, В. Л. Трудовое право : учебник для вузов / 4-е изд., перераб. и доп. / Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 414 с. [Электронный ресурс]. URL: http://dso.college-balabanovo.ru/Bibl/PD/OP/14/geikhman_vl_dmitrieva_ik_matskevich_ov_trudovoe_pravo.pdf (дата обращения: 29.03.2025).
8. Цыганов, С. Н. Применение технологии блокчейн для хранения данных электронных медицинских карт пациентов // Фундаментальные исследования. 2017. № 11-2. С. 338–343. [Электронный ресурс]. URL: <https://fundamental-research.ru/ru/article/view?id=41945> (дата обращения: 05.03.2025).
9. Nicholas J. Schork, Ph.D. (2019) Artificial Intelligence and Personalized Medicine [Electronic resource]. URL: <https://radensa.ru/wp-content/uploads/2024/05/nihms-1636282.pdf?ysclid=m7vkqgehl9841118043> (дата обращения: 26.02.2025).
10. Linnet Taylor (2021) There Is an App for That: Technological Solutionism as COVID-19 Policy in the Global North [Electronic resource]. URL: <https://www.researchgate.net/publication/350195443> (дата обращения: 04.03.2025).
11. Куренной, А. М. Трудовое право России : учебник / изд., перераб. и доп. / Москва: Проспект, 2016. 624 с. [Электронный ресурс]. URL: [https://publ.lib.ru/ARCHIVES/K/Klassicheskiy_universitetskiy_uchebnik_\(seriya\)/%C1%EE%ED%E4%E0%E0%E5%ED%EA%EE%20%CA.%C0..._%20%D2%E0%E3%E4%EE%E2%EE%E5%20%E0%E0%E2%EE%20%D0%EE%E1%E1%E8%E8.\(2016\).pdf](https://publ.lib.ru/ARCHIVES/K/Klassicheskiy_universitetskiy_uchebnik_(seriya)/%C1%EE%ED%E4%E0%E0%E5%ED%EA%EE%20%CA.%C0..._%20%D2%E0%E3%E4%EE%E2%EE%E5%20%E0%E0%E2%EE%20%D0%EE%E1%E1%E8%E8.(2016).pdf) (дата обращения: 29.03.2025).
12. Хохлов, Е. Б., Сафонов, В. А. Трудовое право России. В 2 т. Т. 1 : учебник и практикум для академического бакалавриата / 6-е изд., перераб. и доп. / М.: Издательство Юрайт, 2015. 227 с. [Электронный ресурс]. URL: https://urss.ru/images/add_ru/194405-1.pdf?ysclid=m8uo0i9uu446757200 (дата обращения: 29.03.2025).
13. Мясников, В. В. К некоторым вопросам о правовом регулировании дополнительной работы / В. В. Мясников // Юридическая наука. – 2023. – № 11. – С. 21–26. – EDN EBLZQR.

Valova Aleksandra Sergeyevna,

Əmək hüququ üzrə L.S. Tal adına XII Beynəlxalq tələbə və magistrantların
elmi işlər müsabiqəsinin diplomantı – 2025, Rusiya Federasiyası Ədliyyə Nazirliyinin
Rusiya Hüquq Akademiyası (RPA Minyust Rossii) “Ümumrusiya Dövlət Ədliyyə Universiteti”
federal dövlət büdcə ali təhsil müəssisəsinin Sankt-Peterburq İnstitutu (filialı)

**AVROPA HÜQUQİ TƏCRÜBƏSİ KONTEKSTİNDƏ SÜNİ İNTELLEKTİN TƏTBİQİ
ZAMANI RUSİYA FEDERASIYASINDA TİBB İŞÇİLƏRİNİN ƏMƏK HÜQUQLARI
VƏ YAŞLI PASİYENTLƏRİN HÜQUQLARI**

XÜLASƏ

Əhalinin qocalması və səhiyyə sahəsində kadr çatışmazlığı tibbi xidmətin keyfiyyətini təhlükə altına alır. Süni intellektin (Sİ) istifadəsi bu problemin həlli ola bilər. Lakin vahid hüquqi çərçivənin və standartların olmaması onun tətbiqini çətinləşdirir. Tədqiqatında müəllif süni intellektin tənzimlənməsi sahəsində Avropa hüquqi təcrübəsinə əsaslanır ki, bu da Rusiya qanunvericiliyinin təkmilləşdirilməsi üçün istiqamətverici rol oynamalıdır. Məhz bu əsasda Rusiya səhiyyəsində süni intellektin tətbiqi üçün sahəvi modelin yaradılması təklif olunur; bu model tibb işçilərinin əmək hüquqlarının və yaşlı pasiyentlərin hüquqlarının qorunmasına yönəlmişdir.

Valova Aleksandra Sergeyevna,

Diploma Recipient of the 12th International Competition of Scientific Works of Students and Master's
Students in Labor Law named after L.S. Tal – 2025, Saint Petersburg Institute (branch)
of the Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education “All-Russian
State University of Justice (Russian Academy of Justice of the Ministry of Justice of the Russian Federation)”

**LABOR RIGHTS OF MEDICAL WORKERS AND THE RIGHTS OF ELDERLY PATIENTS
IN THE RUSSIAN FEDERATION IN THE CONTEXT OF THE IMPLEMENTATION
OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE AND EUROPEAN LEGAL EXPERIENCE**

SUMMARY

Population ageing and healthcare staff shortages pose a serious challenge to the quality of medical care. Artificial intelligence (AI) can potentially mitigate this problem; however, its adoption is hindered by the absence of unified legal frameworks and standards. This study examines European legal practices in AI regulation as a model to inform improvements in Russian legislation. Based on this analysis, the author proposes a sector-specific model for AI implementation in the Russian healthcare system, designed to safeguard the labor rights of medical professionals and the rights of elderly patients.

Redaksiyaya daxilolma tarixi: 25.01.2026

Təkrar işlənməyə göndərilmə tarixi: göndərilməyib

Çapa qəbul olunma tarixi: 27.01.2026

Hajiyeva Afsana Kazim,

2nd year master's student, "Labor and Environmental Law" Department, Faculty of Law,
Baku State University

E-mail: afsana.hajieva0202@gmail.com

UDC 349.2

DOI: <https://doi.org/10.30546/2218-9130.041.2026.4071>

TYPES OF LABOR DISPUTES AND THEIR RESOLUTION PROCEDURES

Açar sözlər: *əmək mübahisələri, əmək konfliktləri, fərdi mübahisələr, kollektiv mübahisələr, mübahisələrin həlli, mediasiya, arbitraj, əmək hüququ.*

Ключевые слова: *трудовые споры, трудовые конфликты, индивидуальные споры, коллективные споры, разрешение споров, медиация, арбитраж, трудовое право.*

Keywords: *labor disputes, employment conflicts, individual disputes, collective disputes, dispute resolution, mediation, arbitration, labor law.*

Introduction

Labor disputes are an inherent aspect of Employer-employee relationships, often arising due to disagreements over wages, working conditions, contractual obligations, and employee rights. This paper examines the classification of labor disputes, their primary causes, and the mechanisms available for their resolution. By exploring individual and collective labor disputes, the study highlights legal frameworks, procedural methods, and best practices for resolving conflicts in accordance with contemporary labor legislation. Effective dispute resolution ensures legal compliance, preserves professional relationships, and promotes workplace stability.

Labor disputes, also known as employment conflicts, occur when disagreements arise between employers and employees regarding their rights, responsibilities, or work environment. Such disputes can affect both individual employees and collective groups, including labor unions. Understanding the types of labor disputes, their causes, and appropriate resolution procedures is essential to maintain industrial peace, prevent legal conflicts, and foster productive labor relations [1, p.15-18].

The aim of this study is to analyze labor disputes, classify them into individual and collective types, identify their primary causes, and present the mechanisms for their resolution within legal frameworks.

Types of Labor Disputes

1. Individual Labor Disputes

Individual labor disputes occur between a single employee and the employer. Common examples include:

- Wage or salary disagreements;
- Unlawful dismissal or termination;
- Breach of employment contracts;
- Workplace discrimination or harassment.

These disputes are typically resolved through internal grievance procedures, mediation, or legal actions in labor courts [2, p.44-48]. Employees may also appeal to labor inspectorates or employment tribunals if internal mechanisms fail.

2. Collective Labor Disputes

Collective labor disputes involve multiple employees or trade unions and are generally related to organizational or policy-level issues. Examples include:

- Strikes over pay, benefits, or working conditions;
- Collective bargaining conflicts;
- Policy changes impacting employees;
- Disputes arising from organizational restructuring.

Resolution of collective disputes often requires negotiation, mediation, arbitration, or legal intervention [6, p.22-30]. Trade unions, conciliation boards, and labor arbitration panels play a central role in mediating and resolving such conflicts.

Causes of Labor Disputes

Understanding the root causes of labor disputes is crucial for prevention:

1. Economic factors – low wages, delayed payments, or unequal remuneration [3, p. 55-60].
2. Legal and contractual factors – violations of labor contracts, unclear job descriptions, or non-compliance with labor law [4, p.10-12].
3. Workplace conditions – unsafe environments, excessive working hours, or inadequate facilities.
4. Organizational and managerial factors – poor communication, unfair treatment, or lack of employee participation.
5. Socio-cultural factors – discrimination based on gender, ethnicity, religion, or other personal characteristics.

Mechanisms for Resolving Labor Disputes

1. Internal Resolution

Organizations often maintain grievance procedures allowing employees to report concerns to management. Steps include filing a written complaint, conducting internal investigations, holding discussions between employer and em-

ployee, and implementing corrective actions [5, p.41-43].

2. Mediation and Conciliation

When internal resolution fails, neutral third parties or labor inspectorates can mediate the dispute. Mediation emphasizes voluntary agreements while maintaining professional relationships [7, p.33-39].

3. Arbitration

Arbitration involves an impartial arbitrator or panel making a binding decision, frequently used in collective disputes or where legal frameworks require formal adjudication.

4. Litigation

Labor courts or tribunals provide judicial resolution when other mechanisms are insufficient. Litigation enforces statutory labor rights but is generally time-consuming and costly [8, p.12-17].

5. Alternative Dispute Resolution (ADR)

Modern labor frameworks encourage ADR techniques such as negotiation, conciliation, and peer review, which are more efficient, cost-effective, and less adversarial than litigation [9, p.12-17].

Conclusion

Labor disputes are inevitable in contemporary workplaces due to the dynamic nature of employment relationships. Identifying their types, causes, and appropriate resolution procedures is crucial for both employers and employees. Individual disputes require direct negotiation or legal intervention, whereas collective disputes necessitate structured dialogue between management and employee representatives. Effective dispute resolution promotes organizational stability, ensures compliance with labor laws, and protects employees' rights.

List of used literature:

1. Cəfərov A. Əmək hüququ. – Bakı: Elm və təhsil, – 2008. – 400 s.
2. Cəfərov A. Fərdi əmək mübahisələri. – Bakı: Elm və təhsil, – 2009. – 240 s.
3. Qasımov V., Cəfərov A. Əmək münasibətlərində iqtisadi faktorlar. – Bakı: Adiloğlu, – 2008. – 300 s.
4. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi // Azərbaycan Respublikasının 1 fevral 1999-cu il tarixli 618-IQ nömrəli Qanunu ilə təsdiq edilmişdir. – Bakı: Qanun nəşriyyatı, – 2025. – 328 s.
5. Zəkəriyyəyev Ş. Əmək mübahisələrinin idarə edilməsi. – Bakı: Nurlar nəşriyyatı, – 2006. – 160 s.
6. Gerasimova E. Collective Labor Disputes. Yurist publishing House. – Moscow, – 2017. – 280 p.
7. Issayeva G., Aitimov A. Labor Arbitration Mechanisms. – Berlin: Springer, – 2020. – 220 s.
8. Bocharova M. Labor Litigation Procedures. Statut Publishing. – Moscow, – 2020. – 260 p.
9. ILO. Alternative Dispute Resolution in Labor Law. ILO Publications. – Geneva, – 2016.

Hacıyeva Əfsanə Kazım qızı,

Bakı Dövlət Universitetinin hüquq fakültəsinin

Əmək və ekologiya hüququ kafedrasının II kurs magistrantı

**ƏMƏK MÜBAHİSƏLƏRİNİN NÖVLƏRİ
VƏ ONLARIN HƏLLİ QAYDASI**

XÜLASƏ

Bu məqalədə əmək mübahisələrinin anlayışı, növləri və yaranma səbəbləri tədqiq olunur. Məqalədə əmək mübahisələrinin fərdi və kollektiv formaları, habelə onların iqtisadi, hüquqi, təşkilati və sosial-mədəni amillərlə əlaqəsi təhlil edilir. Mübahisələrin həlli mexanizmlərinin – daxili prosedurların, vasitəçiliyin, arbitrajın, məhkəmə və alternativ həll yollarının tətbiqi imkanları müəyyən edilir və əsaslandırılır. Nəticədə, əmək mübahisələrinin səmərəli həllinin işçilərin hüquqlarının qorunması və təşkilatların sabit fəaliyyətinin təmin edilməsi baxımından mühüm əhəmiyyət daşıdığı qənaətinə gəlinir. Tədqiqat əsasında müəllif, əmək mübahisələrinin effektiv həlli məqsədilə hüquqi və institusional mexanizmlərin təkmilləşdirilməsini təklif edir.

Гаджиева Афсана Казым гызы,

магистрант II курса кафедры трудового и экологического права

юридического факультета Бакинского государственного университета

**ВИДЫ ТРУДОВЫХ СПОРОВ
И ПОРЯДОК ИХ РАЗРЕШЕНИЯ**

РЕЗЮМЕ

В данной статье исследуются понятие, виды и причины возникновения трудовых споров. В статье анализируются индивидуальные и коллективные трудовые споры, а также их связь с экономическими, правовыми, организационными и социально-культурными факторами. Определяются и обосновываются механизмы разрешения трудовых споров, включая внутренние процедуры, медиацию, арбитраж, судебное разбирательство и альтернативные способы разрешения споров. В результате делается вывод о том, что эффективное разрешение трудовых споров способствует защите прав работников и обеспечению стабильной деятельности организаций. На основе проведенного исследования автор предлагает совершенствование правовых и институциональных механизмов разрешения трудовых споров.

Redaksiyaya daxilolma tarixi: 08.12.2025

Təkrar işlənməyə göndərilmə tarixi: 19.01.2026

Çapa qəbul olunma tarixi: 26.01.2026

Rustamli Valida Uzeyir,

2nd year master's student, "Labor and Environmental Law" Department, Faculty of Law,

Baku State University

E-mail: validerustemli14@gmail.com

UDC 349.6

DOI: <https://doi.org/10.30546/2218-9130.041.2026.4073>

OTHER SOCIAL RELATIONS DIRECTLY AND CLOSELY RELATED TO LABOR RELATIONS: GENERAL CHARACTERISTICS

Açar sözlər: əmək münasibətləri, təşkilati münasibətlər, məşğulluq münasibətləri, peşə hazırlığı, maddi məsuliyyət, əmək qanunvericiliyi, əməyin mühafizəsi, əmək mübahisələri.

Ключевые слова: трудовые отношения, организационные отношения, трудоустройство, профессиональное обучение, материальная ответственность, трудовое законодательство, охрана труда, трудовые споры.

Keywords: labor relations, organizational relations, employment relations, vocational training, financial responsibility, labor legislation, occupational safety, labor disputes.

Introduction

Labor relations do not exist in isolation; they operate within a wider system of interconnected social relations that support, shape and regulate the employment environment. These associated relations provide the organizational, legal, supervisory and procedural foundations necessary for labor relations to arise and function effectively within enterprises and the broader labor market [2].

As emphasized in comparative labor law scholarship, the effectiveness of labor relations

depends on the presence of structured managerial organization, legally defined employment frameworks, continuous professional development opportunities, balanced mechanisms of financial responsibility, strict oversight of labor legislation compliance and accessible dispute-resolution procedures. Each of these components forms an essential layer of regulation that complements and reinforces the labor relationship [1].

Additionally, international labor standards emphasize the role of institutional frameworks in supporting fair and transparent employment relations, a principle strongly reflected in Collins' analysis of modern labor market structures [9, p.42].

In this context, the following sections analyze six primary categories of social relations closely linked to labor relations, explaining their legal nature, practical functions and significance for maintaining an orderly and fair labor system.

1. Organizational and Managerial Relations of Employees and Employers in Production

Organizational and managerial relations constitute one of the fundamental categories of social relations closely connected with labor relations.

According to I.T.Kuznetsov, these relations reflect the internal structure of an enterprise, the distribution of managerial authority and the mechanisms through which labor processes are organized and controlled. He emphasizes that such relations form the organizational basis that enables labor relations to arise and function within a coordinated system [5, p.45].

Yu.P.Orlovsky further notes that organizational relations do not merely serve administrative purposes but also ensure the alignment of the enterprise's economic goals with the rights and obligations of employees and employers. Thus, they dictate workplace hierarchy, the assignment of labor tasks and internal communication procedures [6, p.78].

2. Employment Relations

Employment relations emerge during the hiring process and the establishment of an employment contract. As stated by I.T.Kuznetsov, employment relations serve as the legal basis upon which all subsequent labor rights and obligations are built. They include the regulation of job placement, selection procedures, probation, employment guarantees and contractual rights [5, p. 47].

A. Gasimov, in his work Labor law, highlights that in the Azerbaijani legal system employment relations are essential for defining the exact legal status of both employee and employer. He stresses that the formation of these relations ensures legal clarity and stability within the employment framework [3, p.110].

3. Relations Concerning Direct Vocational Training, Retraining and Professional Development

Relations in vocational training regulate processes that improve employee qualifications and ensure adaptation to technological advancements. Yu.P.Orlovsky points out that professional development is not only an employer's obliga-

tion but a fundamental element of sustaining the competitiveness of the labor force [6, p.88].

Deakin and Morris similarly argue that continuous retraining is essential for maintaining labor market adaptability and ensuring long-term workforce competitiveness [10, p.67].

A.Orudzhov emphasizes that within the Azerbaijani context, continuous training contributes to productivity growth and is directly linked to workplace safety and overall enterprise efficiency [4, p.54].

4. Relations Concerning the Mutual Financial Responsibility of the Employer and the Employee

Mutual financial responsibility regulates compensation for material damage and liability arising in the course of employment. I.T.Kuznetsov notes that these relations ensure economic balance and fairness, preventing violations of property rights by either party.

Kahn-Freund highlights that material responsibility mechanisms serve to balance the structural inequality inherent in employment relationships [8, p.54].

A. Gasimov explains that Azerbaijani labor legislation defines specific circumstances under which an employee or employer bears financial responsibility, ensuring transparency and legal certainty in compensation processes [3, p.215].

5. Relations Concerning the Supervision of Compliance with Labor Legislation and Occupational Safety Regulations

Supervision mechanisms ensure that employers comply with labor legislation and occupational safety requirements. Yu.P.Orlovsky stresses the preventive nature of such supervision, aimed at reducing workplace accidents and enforcing the rule of law.

According to ILO Labor Relations Guidelines, effective supervision frameworks are fundamental to safeguarding workers' rights and en-

sure employer compliance with international labor standards [7, p.11].

A.Orudzhov highlights that in Azerbaijan, state authorities, trade unions and internal committees share responsibility for supervising compliance. Their duties include inspections, monitoring, issuing instructions and applying legal sanctions when necessary [4, p.52], [10, p.12].

6. Relations Concerning the Resolution of Labor Disputes

Labor dispute resolution mechanisms govern the procedures used to settle disagreements between employees and employers. I.T.Kuznetsov defines labor disputes as conflicts arising from discrepancies between legal norms and their practical application [5, p.130].

A. Gasimov and A.Orudzhov both emphasize that effective dispute resolution—through negotiation, mediation, arbitration, or court proceedings- is essential for maintaining workplace stability and ensuring the protection of labor rights.

Labor relations cannot function independently; they require a system of interconnected social relations that provide organizational, legal and procedural support. As shown above, managerial organization, employment relations, vocational training, financial responsibility, supervision of compliance and dispute-resolution mechanisms together form the necessary framework for the emergence and stable operation of labor relations.

These relations are not secondary but constitute an integral part of the subject of labor law. They ensure legal certainty in employment, effective organization of work, protection of labor rights and enforcement of labor legislation. Without them, labor law would lack coherence and practical effectiveness.

Therefore, the regulation of these associated social relations is essential for maintaining an orderly, fair and sustainable labor system in modern Azerbaijan.

List of used literature:

1. Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası // 12 noyabr 1995-ci ildə qəbul edilmişdir (26 sentyabr 2016-cı il tarixdə olan əlavə və dəyişikliklər): [Elektron resurs]/URL: <http://www.e-qanun.az/framework/897>
2. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi // Azərbaycan Respublikasının 1 fevral 1999-cu il tarixli 618-IQ nömrəli Qanunu ilə təsdiq edilmişdir. – Bakı: Qanun nəşriyyatı, – 2025. – 328 s.
3. Alış Qasimov. Əmək hüququ. – Bakı, – 2016: [Elektron resurs]/URL: https://elibrary.az/docs/qasimov_emek_huququ
4. Ə. Orucov. Əmək münasibətlərinin hüquqi tənzimi: [Elektron resurs]/URL: https://elibrary.az/docs/orucov_emek_munasibetleri
5. Кузнецов, И.Т. Трудовое право Российской Федерации: [Электронный ресурс]/URL: <https://window.edu.ru/resource/123/456789>
6. Орловский, Ю.П. Трудовые правоотношения и их регулирование: [Электронный ресурс]/URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=987654>
7. International Labor Organization. Labor Relations Guidelines: [Electronic resource] /URL: <https://www.ilo.org/global/publications/lang-en/index.htm>
8. Kahn-Freund, O. Labor and the Law: [Electronic resource] /URL: <https://archive.org/details/labourandthelaw>
9. Collins, H. Employment Law: [Electronic resource] /URL: <https://global.oup.com/academic/product/employment-law>
10. Deakin, S. & Morris, G. Labor Law: [Electronic resource] /URL: <https://www.cambridge.org/core/books/labour-law/>

Rüstəmli Validə Üzeyir qızı,
Bakı Dövlət Universitetinin Hüquq fakültəsinin Əmək və
ekologiya hüququ kafedrasının II kurs magistrantı

**ƏMƏK MÜNASİBƏTLƏRİ İLƏ BİLAVASİTƏ SİX BAĞLI OLAN DİGƏR
SOSIAL MÜNASİBƏTLƏR: ÜMUMİ XARAKTERİSTİKA**

XÜLASƏ

Bu məqalədə əmək münasibətləri ilə birbaşa və sıx şəkildə əlaqəli olan sosial münasibətlər araşdırılır. Bunlara istehsalda təşkilati-idarəetmə münasibətləri, işədüzəltmə üzrə münasibətlər, işçilərin bilavasitə istehsalatda peşə hazırlığı, yenidən hazırlığı və ixtisasının artırılması üzrə münasibətlər, işəgötürənin və işçinin qarşılıqlı maddi məsuliyyəti üzrə münasibətlər, əmək qanunvericiliyinə və əməyin mühafizəsi qaydalarına əməl olunmasına nəzarət üzrə münasibətlər və əmək mübahisələrinin həlli üzrə münasibətlər daxildir. Bu münasibətlərin hər biri əmək hüququ sisteminin formalaşmasında və əmək prosesinin effektiv həyata keçirilməsində mühüm rol oynayır.

Рустемли Валида Узейир гызы,
магистрант II курса кафедры трудовое и экологическое право»
юридического факультета Бакинского государственного университета

**ДРУГИЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ОТНОШЕНИЯ, НЕПОСРЕДСТВЕННО И ТЕСНО СВЯЗАННЫЕ
С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ: ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА**

РЕЗЮМЕ

В статье рассматриваются социальные отношения, которые непосредственно и тесно связаны с трудовыми отношениями. К ним относятся организационно-управленческие отношения, отношения по трудоустройству, профессиональной подготовке и повышению квалификации работников, материальная ответственность сторон, надзор за соблюдением трудового законодательства и охраны труда, а также разрешение трудовых споров. Каждый из этих элементов играет важную роль в обеспечении эффективного функционирования трудового процесса и защите прав участников трудовых отношений.

Redaksiyaya daxilolma tarixi: 08.12.2025
Təkrar işlənməyə göndərilmə tarixi: 17.01.2026
Çapa qəbul olunma tarixi: 27.01.2026