

UOT - 316.34; 316:33

Zeynəddin Şabanov,
AƏSMA, fə.ü.f.d, dosent

MÜASİR DÖVRDƏ SOSIAL TƏRƏFDAŞLIQ PRIORİTET MƏSƏLƏ KİMİ

Açar sözlər: sosial tərəfdaşlıq, həmkarlar ittifaqları, dövlət, yeni əmək münasibətləri, saziş, müqavilə

Ключевые слова: социальное партнерство, профессиональные союзы, государство, новые трудовые отношения, соглашение, договор

Keywords: social partnership, trade unions, state, new labor relations, agreement, contract

Müasir dövrdə Azərbaycanda ictimai həyatın bütün sahələrində əsaslı islahatlar aparılır, ölkənin yüksək inkişaf etmiş dövlətlərlə bir sırada olması üçün zəruri tədbirlər həyata keçirilir, dünya standartlarına cavab verən qanunlar və qanunvericilik aktları qəbul edilir və qloballaşma və modernləşmə dövrünün tələblərinə uyğun olan dəyişikliklər yeni siyasətin prioritet istiqamətlərindən birinə çevrilir. Azərbaycan cəmiyyətində sosial sülhə nail olmaq üçün yeni əmək münasibətləri bir daha tərəflərin maraqlarını özündə əks etdirməklə ətraflı işlənir, yeni fikirlər və ideyalarla cəllalana-raq insanların mühakiməsinə verilir. Bu münasibətlərin tərəqqisində mühüm və əvəzolunmaz rol isə sosial tərəfdaşlıq tərəfindən reallaşa bilər. Ölkədə demokratik, sivil cəmiyyətin qurulmasında, hüquqi dövlətin bərqərar olmasında, sosial rifah tərzinin təmin olunmasında sosial tərəfdaşlıq münbət şərait yaratmaqla Azərbaycanın dünya birliyinin beynəlxalq strukturlarına inteqrasiyasına stimül verir, yeni determinasiya qaydalarını əsaslandırır. Azad rəqabətə əsaslanan iqtisadi münasibətlərin formalaşmasının sürətləndiyi bir şəraitdə sosial tərəfdaşlıq prinsiplərinin həyata keçirilməsi qanunların qəbulu prosesinə təsirsiz ötüşmür, belə ki, son illər əldə olunmuş uğurların sosial tərəfdaşlıqla bağlılığı inkarolunmaz məsələlərdəndir.

Sosial tərəfdaşlığın formalaşmış sistemində, professor H.Qaraşov yazır, həmkarlar ittifaqı maraqlı tərəf kimi çıxış edir, belə ki, məhz bu orqan hərəkətli və eyni zamanda daha həssas olan işçi qrupun, yəni muzzdlu işçilərin marağını ifadə edir. Həmkarlar ittifaqının sosial-əmək münasibətlərinin mühüm subyektləri ilə münasibətinin təşəkkül tapması, sosial tərəfdaşlığa dair bütün təsisatların inkişaf etdirilməsi və daha da təkmilləşdirilməsindən asılıdır. Sosial tərəfdaşlığı sosial əmək münasibətlərinin cəmiyyətdə sosial razılığın əldə edilməsinə yönəldilmiş muzzdlu işçilər, sahibkarlar və dövlətin maraqlarının tarazlaşdırılması vasitəsi ilə tənzimlənməsinin xüsusi tipi kimi müəyyən etmək mümkündür [1, s.125].

Ölkəmizdə sosial dialoqun təmin olunmasında sosial tərəfdaşlığın subyektləri - Azərbaycan Respublikasının Nazirlər Kabineti, Azərbaycan Həmkarlar İttifaqları Konfederasiyası və Azərbaycan Respublikası Sahibkarlar (İşəgötürənlər) Təşkilatları Milli Konfederasiyası məntiqli və düşünülmüş siyasət yeridir, bütün tərəflərin fəvqündə duran və onların maraqlarına cavab verən mühüm bir vəzifəni həyata keçirirlər. Bu üç tərəf arasında bağlanmış Baş Kollektiv Sazişin uğurları və əldə olunmuş yüksək nəticələr tərəflər arasındakı münasibətlərin inkişaf edən xətt üzrə gətdiyindən məlumat verir.

Azərbaycan Həmkarlar İttifaqları Konfederasiyası 2012-2013-cü illər üçün Baş Kollektiv Sazişin həyata keçirilməsi üzrə işləri davam etdirmişdir. Azərbaycan Həmkarlar İttifaqları Konfederasiyasının IV qurultayında bir daha vurğulanmışdır ki, Baş Kollektiv Sazişdə öz əksini tapan əmək, əmək münasibətləri, əhəlinin məşğulluğu, əməkhaqqı və əhəlinin gəlirləri, təhlükəsizlik və əməyin mühafizəsi, əməkçilərin sosial təminatları üzrə məsələlərin birgə həll edilməsi Tərəflərin maraqlarına cavab verir və onların yerinə yetirilməsi ölkənin sosial sabilliyinin qorunmasında əhəmiyyətli

amillərdən biridir. Tərəflər Sazişin prioritet məqsədlərini təşkil edən öhdəliklərin icrasına səylər göstərmiş, müəyyən uğurlu nəticələr əldə etmişlər. Bununla yanaşı, bəzi öhdəliklərin yerinə yetirilməsi davam etdirilir [2].

Ölkə iqtisadiyyatında islahatların, onların şəxələnməsinə yönəldilmiş kursun davam etdirilməsi yüksək makroiqtisadi göstəricilərin əldə olunmasını və onların Baş Kollektiv Sazişdə nəzərdə tutulan səviyyənin üstələnməsini təmin etməkdədir. Azərbaycan Respublikası Dövlət Statistika Komitəsi tərəfindən verilən məlumatlara görə, ümumi daxili məhsulun istehsalı 2013-cü il ərzində əvvəlki illə müqayisədə 5,8 faiz artaraq 57,7 milyard manata çatmışdır. Əhalinin hər nəfərinə 6207,3 manatlıq (7912,5 ABŞ dolları) əlavə dəyər istehsal olunmuşdur. Sənaye istehsalı 1,8%, kənd təsərrüfatının ümumi məhsulu 4,9%, nəqliyyatda yük daşınması 3,4%, sərnişin daşınması 8,0%, rabitə xidmətləri 10,7% artmışdır. 2013-cü ildə xarici ölkələrlə 34,7 milyard ABŞ dolları məbləğində ticarət əməliyyatları aparılmışdır. Ömtə mübadiləsinin dəyəri 6,3%, o cümlədən ixracın həcmi 5,1%, idxalın həcmi isə 9,1% artmışdır. Əhaliyə istehlak mallarının satışı 9,9%, pullu xidmətlərin həcmi isə 8,2% artmışdır [3].

Əsas makroiqtisadi göstəricilərin artımı ölkəmizdə iqtisadi və sosial tərəqqinin sürətlə davam etməsini bir daha sübut edir. Ötən il ərzində iqtisadiyyatın modernləşməsi, innovativ inkişaf modelinə keçidi, yüksək texnoloji və infrastruktur sahələrinin inkişafı, kiçik və orta sahibkarlıq subyektləri üçün dövlət yardımının göstərilməsi, regionların inkişafı, informasiya-kommunikasiya texnologiyalarının tətbiqi, ölkənin ərzaq təhlükəsizliyi baxımından kənd təsərrüfatının inkişaf etdirilməsi və digər öhdəliklərin icrası davam etdirilmişdir.

Azərbaycan Həmkarlar İttifaqları Konfederasiyası sosial tərəfdaşlıqdan irəli gələn öhdəliklərin həyata keçirilməsi üçün həm müvafiq dövlət və hökumət orqanları ilə birgə, həm də üzv təşkilatları vasitəsilə zəruri tədbirlər həyata keçirmiş, iqtisadi inkişaf strategiyasının təməli olan iqtisadi qanunvericiliyin təkmilləşdirilməsində iştirak etmişdir. Yerlərdə bağlanmış tarif sazişlərdə və kollektiv müqavilələrdə Baş Kollektiv Sazişin məqsədləri əks olunmuş, onların icrası üçün tədbirlər işəgötürənlərlə birgə həyata keçirilmişdir.

Sosial tərəfdaşlıq prinsiplərinə əsasən əməkhaqqının artırılması, əhalinin həyat səviyyəsinin yüksəldilməsi sahəsində tədbirlər keçirilmiş, insanların rifah halının yaxşılaşdırılması istiqamətində müəyyən irəliləyiş əldə olunmuşdur. Ötən ilin avqust-sentyabr aylarında büdcə təşkilatlarında çalışan bütün işçilərin vəzifə maaşları orta hesabla 10 faiz, minimum əmək haqqının məbləği 12,3 faiz artırılmışdır. Pensiyaçıların təqaüdləri qaldırılmış, pensiyaların baza hissəsi 17,6 faiz artırılmışdır. Minimum əməkhaqqının və pensiyanın səviyyəsi yaşayış minimumunun səviyyəsinə daha da yaxınlaşmışdır.

Dövlət Statistika Komitəsinin məlumatlarına əsasən, ölkənin iqtisadi və sosial sahələrində maddə ilə işləyənlərin orta aylıq əməkhaqqı 2013-cü ilin yanvar-dekabr aylarında əvvəlki ilin müvafiq dövrünə nisbətən 6,2 faiz artmışdır. Əhalinin gəlirləri əvvəlki illə müqayisədə 8,0 faiz, hər nəfərə düşən məbləği isə 6,6 faiz artmışdır. Yoxsulluğun səviyyəsi 5,3 faizə enmişdir.

2013-cü ildə iqtisadi əmək fəaliyyəti ilə məşğul əhalinin sayı 4521,2 min nəfər olmuş, iqtisadi fəal əhalinin 95 faizini təşkil etmişdir. Maddə ilə işləyənlərin sayı 2012-ci illə müqayisədə 32,4 min nəfər artmış və məşğul olan əhalinin ümumi sayında 1510,1 min nəfəri və yaxud 33,4 faizini təşkil etmişdir. 2013-cü ildə 110 min yeni iş yeri açılmışdır ki, onların 80 mini daimi iş yeridir. İşsizliyin səviyyəsi isə 5 faizə düşmüşdür [4].

Baş Kollektiv Sazişin sosial tərəfdaşlıq üzrə öhdəliklərinin əksəriyyəti icra olunur, sosial tərəfdaşlığın imkanlarından daha səmərəli istifadə olunur. Belə ki, sosial-iqtisadi siyasətin işlənməsi və həyata keçirilməsi məsələləri, əhalinin məşğulluğu, miqrasiya və sosial təminat sahəsində milli proqramlar, qanunlar, normativ-hüquqi aktların layihələri sosial tərəfdaşlar tərəfindən razılaşdırılıb birgə müzakirə edilir. Milli qanunvericiliyin təkmilləşdirilməsi üçün Avropa Şurasının, Beynəlxalq

Əmək Təşkilatının, MDB ölkələri Parlamentlərarası Assambleyasının model qanunlarının və digər normaların tətbiqi partnyorlar tərəfindən razılaşdırılaraq davam etdirilir [4].

AHİK və üzv təşkilatları işçilərin layiqli əməyini və yaşayışını təmin edən mühitin yaradılmasına, həmçinin qarşılıqlı əlaqələrin sosial tərəfdaşlıq əsasında inkişaf etdirilməsinə, əmək münasibətlərinin dialoq, kollektiv müqavilələr və sazişlər vasitəsilə tənzimlənməsinə səy göstərmişlər. Həmkarlar ittifaqlarının fəallığı sayəsində ötən il işəgötürənlərlə 13206 kollektiv müqavilə və 121 saziş bağlanmışdır.

Sosial tərəfdaşlığa eyni zamanda cəmiyyətin özünütəşkilinin yeni elementi kimi baxmaq olar. Real sosial təcrübədə baş vermiş öz-özünə əmələ gələn proseslərin nizama salınmasını güc ilə deyil, məlumat-ünsiyyət vasitəsilə sosial tərəfdaşlıq təsisatları təmin edir [1, s. 146].

Ümumiyyətlə, cəmiyyəti daim inkişafda olan və insanlar arasında müxtəlif münasibətlərin formalaşdığı mürəkkəb bir sistem kimi səciyyələndirmək olar. Sosiumdakı sosial qarşılıqlı fəaliyyətin müxtəlif səviyyələrində qərar tutmuş iştirakçıların tərkibi də rəngarəngdir və onların hər biri özünü seçir: qərar qəbul edir və onun nəticələri ilə razılaşır. Bu zaman iştirakçılar arasında eyni vaxtda ziddiyyətli dəyərlərə əsaslanan vəziyyətlər yaranır: 1) maraqların qarşılıqlı qarşılıqlı; 2) rəqabət; 3) sosial qeyri-bərabərlik [5, s.154]. Bu sosial təzahürlər də sosiumun universal əlamətlərini özündə əks etdirir, problem isə “birgə yaşamağ”ı və sosial proses və hadisələri onların baş verdiyi şəraitdə idarə etməyi öyrənməyin zəruriliyindən irəli gəlir.

Bu zaman formalaşan sosial vəziyyət isə elə bir dinamik haldır ki, burada ümumiləşdirilmiş formada insanların aktual həyatı, onların maddi və mənəvi rifah haqqında hissləri və əhvali-ruhiyyəsi ifadə olunur.

Davranış komponentinə malik olan kütləvi əhval-ruhiyyə iki amilin – insanların iddialarının, maraqlarının, ehtiyaclarının və onların ödənilməsi imkanlarının bir-birinə ziddiyyət təşkil etdiyi zaman yaranır. Bunun da nəticəsində sosial mühitdə əməkdaşlıqdan qarşılıqlıya qədər fərqli bir vəziyyət bərqərar olur.

Professor A.A.Şulus yazır ki, insanların, sosial qrupların öz əqidə və maraqlarında bir-birindən fərqli olması “birgə həyat” həqiqətinin axtarışı zərurətini şərtləndirir. Cəmiyyətdə əməkdaşlığa və sosial tərəfdaşlığa aparan barışdırıcı səbəbləri birləşdirən maraqların balansı lazımdır. Belə sosial qarşılıqlı fəaliyyətin tənzimlənməsi və ona nəzarət olunması mexanizmlərinə malik olmaq isə sosial mühitin harmoniyasının saxlanması və səmərəli idarə olunmasının həyata keçirilməsi imkanlarını yaradır. Əməkdaşlıq üçün tərəfdaşların ümumi məqsədə və vahid vəzifələrin həllinə nail olunması üzrə qarşılıqlı mənfəət əsasında sosial qarşılıqlı fəaliyyəti səciyyələndirir. Anlayış, qarşılıqlı anlaşma və etibarlı münasibətləri onun xarakterik əlaməti adlandırmaq olar [6, s.34].

Qarşılıqlı üçün isə bir-birinə zidd olan maraqların toqquşması və məcburetmə ilə müşayiət olunan sosial qarşılıqlı fəaliyyət səciyyələndirir. O, fikir ayrılığı, rəqabət və münaqişə formalarında həyata keçirilir. Sonuncu forma özlüyündə qarşılıqlı fəaliyyət göstərən tərəflərin qarşılıqlı qarşılıqlı zamanı təzahür edən bir-birinə zidd maraqların və dəyərlərin toqquşmasından yaranır. Burada əsas xüsusiyyət odur ki, o fəaliyyət zonasında qarşı tərəfin hərəkətlərini bilərəkdən bloklaşdırmaq imkanı olanda tərəflərin qarşılıqlı asılılığından doğur.

Münaqişələrin həllinin əsas yolları pragmatik sağlam düşüncə, başqa cür düşüncələrə qarşı tolerantlıq, onun daşıyıcılarına həqiqət axtarışları üzrə tərəfdaşlıq kimi hörmət olunması əsasında konsensus və konvergensiyadır. Sual oluna bilər ki, konsensus və konvergensiyaya hansı yolla nail olmaq olar, onların meyarları və ölçüləri, forma və həddləri hansılardır və s. Onlara gətirib çıxaran mexanizmlərdən biri münaqişənin bütün tərəflərinin öz mövqe və iddialarından ümumi məqsədə çatmaq naminə könüllü olaraq güzəştə getməsi şəklində kompromisə getməkdir. Bununla da münaqişənin inkişaf imkanı azalır: yaranan maraqlar balansı özündə barışdırıcı və yaxınlaşdırıcı əsasları birləşdirən sosial vektor təşkil edir.

Kompromis əsasında sosial tərəfdaşlığa çevrilən əməkdaşlığa nail olunur. Bu, bir-birinə əks olan maraqların legitim könüllü razılaşdırılması olan bütövün ictimai münasibətlərinin sivil forması, müxtəlif sosial qrupların, onların ictimai birliklərin, təşkilatların və hakimiyyət strukturlarının müəyyən sosial-iqtisadi problemlərin həllində, danışıqlar, qarşılıqlı məsləhətləşmələr və müvafiq sazişlər bağlanması yolu ilə sosial konsensusa nail olunması üzrə səylərinin koordinasiyasıdır.

Sosial tərəfdaşlıq ideyası ictimai münasibətlərə mənəvi əsas və həyat stimulu verir ki, bu da onu cəmiyyəti dəyişdirən demokratik qüvvəyə çevirir.

Sosial tərəfdaşlığın subyektlərinə a) dövlətin nümayəndələri - hakimiyyətin icra orqanlarını; b) kapital nümayəndələri - sahibkarlar, səhmdarlar, işəgötürənlər və onların ictimai birliklərini; c) əmək nümayəndələri - işçilər və onların həmkarlar ittifaqları; d) sosial müdafiəyə ehtiyacı olan vətəndaşların qeyri-maddi tələbatlarının ödənilməsinə kömək edən qeyri-dövlət qeyri-maliyyə təşkilatları, qeyri-hökumət təşkilatları daxildir. Tərəfdaşların tanınması və onlara hörmət onların sosial ümumiliyinin ilkin şərtlərindəndir.

Sosial tərəfdaşlıq: razılığa gələn bütün tərəflərin iştirakı ilə işlənilib hazırlanmış qanunvericilik aktlarına; ümumi razılığın əldə olunmasına kömək edən sosial institutlar vasitəsi ilə üçtərəfli razılaşdırma komissiyalarına, kollektiv müqavilələrə; üzərlərinə götürdükleri öhdəliklərin həyata keçirilməsini təmin etməyə qabil olan tərəflərin bərabər məsuliyyətinə əsaslanır [7, s.39].

Sosial tərəfdaşlığın əsas istiqamətini funksional maraq qruplarının bütünlükdə iştirakı, vahid sosiomədəni məkanın yaradılması və ictimai münasibətlərdə sinfi münaqişələrdən uzaqlaşması mümkün edir. Bunlar olmadan sosial münaqişəni təşkilati münaqişəyə transformasiya etmək və onu regionlar, istehsal sahələri, müəssisələr, sosial qruplar və s. çərçivəsində qarşısını almaq mümkün olmaz. Razılaşma ideologiyası da elə tərəfdaşlıq normalarını, vətəndaş həmrəyliyinin, kompromisin, sosial müqavilənin, demokratik nizamın prioritetlərini maraqların fərqliliyinə baxmayaraq, ümumi hüquqlar və tərəflərin məsuliyyəti əsasında bərqərar edir.

Sosial tərəfdaşlıq aşağıdakı xüsusiyyətlərlə səciyyələnir:

1. Qarşılıqlı fəaliyyət göstərən tərəflərdə təkcə bir-birinə əks deyil, eləcə üst-üstə düşən hədəfləri izləyən “maraq qruplarının” mövcudluğu.

2. Qarşılıqlı fəaliyyət göstərən tərəflərin münasibətləri qarşıdurmaya deyil, anlaşmalar yolu ilə qarşılıqlı sərfəli “maraq balansının” əldə olunmasına istiqamətlənir.

3. Mübahisəli məsələlərin tərəflərin bilavasitə və bərabərhüquqlu iştirakı ilə sivil qaydada həlli.

4. Tərəflərin könüllü olaraq qəbul edilmiş qərarların yerinə yetirilməsi üzrə məcburi və bərabər məsuliyyəti.

5. Nümayəndələrin danışıqların aparılmasına, sazişlərin bağlanmasına və onların gerçəkləşdirilməsinə səlahiyyətlərinin olması.

6. Danışıqların aparılması və qəbul olunmuş qərarların, öhdəliklərin yerinə yetirilməsinə nəzarət üçün hüquqi bazanın olması [8, s. 73].

Bu xüsusiyyətlər iştirak edən tərəflərin sosial tərəfdaşlığın yaradılmasında, qarşılıqlı anlaşmanın və razılıq atmosferinin formalaşdırılmasında maraqlı olduqlarını əks etdirir. Onlar sosial nizamı, sabit sosial-iqtisadi inkişafı və hamının rifahı və firavanlığı naminə ictimai-həyati problemlərin sivil həllini təmin edirlər. Bununla belə qeyd etmək lazımdır ki, sosial qüvvələrin bu əməkdaşlığı məcburi və ya könüllü xarakter daşıya bilər. Sonuncusu mənfəət əsasında formalaşır: insanlar öz maraqlarını və həyatlarını ona görə bir-birinə bağlayırlar ki, bu onlara sərf edir. Sosial tərəfdaşlığın məcburi komponenti kimi sosial mübadilənin mahiyyəti elə burada gizlənir.

Sosial tərəfdaşlığın növlərindən biri də sosiomədəni sferada fəaliyyət göstərən və smeta qaydası ilə maliyyələşən büdcə təşkilatlarını əvəz edən qeyri-kommersiya təşkilatlarının (QKT) fəaliyyəti ilə bağlıdır. QKT-in fəaliyyəti tərəflərə iqtisadi qazanc əldə etmək məqsədilə deyil, altırist motivləri ilə xeyriyyə aksiyalarının, tibbi yardımın, təhsil proqramlarına dəstəyin, ətraf-mühitin müha-

fizəsinin və s. həyata keçirilməsi üçün sosial cəhətdən əhəmiyyətli olan xidmətlərin göstərilməsinə yönəlmişdir. Hakimiyyət strukturları üçün bu fəaliyyət büdcədən kənar vəsaitlərdən istifadə edərək müəyyən əhali qruplarına ünvanlı sosial yardım etmək qayğılarını öz üzərinə götürən həsəd aparılacaq bir tərəfdaşdır [9, s. 164].

QKT-in başlıca problemi özünün könüllü ictimai faydalı fəaliyyəti üçün zəruri olan vəsaitlərin axtarışdır. Bu zaman maddi-maliyyə mənbələrinin uzlaşması gərəkdir. Bir tərəfdən bu, biznes strukturlarında, müxtəlif fondlarda, QKT-nin fəaliyyətinə gəlirsiz yatırım və ya öz səylərini edən fiziki şəxslər, könüllülər arasında güclü sponsorların axtarışdır. Digər tərəfdən isə özünün gəlir gətirən fəaliyyətinin təşkilidir. Əldə olunmuş maddi-maliyyə vəsaitləri konkret QKT-lər qarşısında duran xüsusi nizamnamə məqsədlərinə, eləcə də onların stabil inkişafına nail olunmasını təmin edir.

Sosial tərəfdaşlığın qeyri-kommersiya növü qarşılıqlı fayda gətirir. Birincisi, QKT-lər sosial yönümlü ictimai təşkilatlar kimi əhaliyə və dövlət strukturlarına yardım göstərirlər: təşkilat üzvləri öz məqsədlərinə nail olanda sosial cəhətdən əhəmiyyətli yardım göstərilmiş şəxslərin cavab davranışından mənəvi məmnunluq alırlar. İkincisi, biznes strukturları QKT-lərin fəaliyyətinin sponsorluq etdiklərinə görə özləri üçün uduşlu sosial xüsusiyyətlər - ictimai fikirdə və ictimaiyyətin onlara münasibətində etibar, hörmət, nüfuz qazanırlar: bu biznes-vahidin və onun məhsulunun ümumi dəyərinə əlavə edilmiş dəyərdir. Üçüncüsü, QKT-lərə və onların fəaliyyətinə maddi-maliyyə cəhətdən bütün yardım göstərənlərə dövlət dəstəyinin ən universal metodu - vergitutulması və qeyri-vergi rüsumları (gömrük, dövlət əmlakından istifadə və s.) üzrə güzəştlərdir. Onlar sponsor məqsədlərinin birbaşa əldə olunmasına yönəlmiş fəaliyyətdən gələn gəlirlərin bölüşdürülməsi olan tələblərə riayət olunması şərti ilə verilir [10, s. 260]. Dövlət bu ödəniş vasitəsinə qeyri-kommersiya fəaliyyəti üçün ona görə verir ki, onun subyektləri, öz hədəflərinə çataraq eyni zamanda insanın vətəndaş hüquq və azadlıqlarının gerçəkləşdirilməsinə və onun özünün müvafiq sosial öhdəliklərini yerinə yetirməsinə kömək etsinlər.

Beləliklə, sosial tərəfdaşlığın başlıca məqsədi funksional maraq qruplarının müxtəlifliyinin nəzərə alınmasından və balanslaşdırılmasından ibarətdir. Onun əldə olunması siyasi sistemin həyat-qabiliyyətliliyinin və sabitliyinin, sosial-iqtisadi sferanın inkişafının, vətəndaş cəmiyyətinin formalaşdırılmasının ən vacib şərtidir.

Qeyd etdik ki, sosial tərəfdaşların əsas subyektlərindən biri işçilərin, iqtisadi fəal əhəlinin böyük əksəriyyətinin maraq və mənafeələrini təmsil və müdafiə edən işçilərin həmkarlar ittifaqlarıdır. Həmkarlar ittifaqları işəgötürənlər, dövlət və siyasi partiyalardan asılı olmayan, maddi işçilərin iqtisadi maraqlarını, hər şeydən əvvəl, işəgötürənlə münasibətdə müdafiə etmək üçün könüllü birlikdir. Həmkarlar ittifaqlarının başlıca funksiyası maddi işçilərin əsasən, iqtisadi maraqlarını müdafiə etməkdir. Bura daxildir: əmək haqqının artırılması, iş və sosial rifah şəraitinin yaxşılaşdırılması, eləcə də məşğulluq probleminin həllinə nail olmaq. Həmkarlar ittifaqları bu funksiyanı öz üzvlərinin kollektiv gücünə arxalanaraq, kollektiv müqavilə yolu və digər mütarəqqi üsullarla işçilərin işəgötürənlər qarşısında nümayəndəsi kimi yerinə yetirir.

Əgər həmkarlar ittifaqları ancaq öz üzvlərinin maraqlarının müdafiəsi ilə məhdudlaşarsa, onların təcrid olunması və vətəndaş cəmiyyətinin bütün digər sosial qruplarına qarşı duran məhdud korporativ təşkilatlarda yenidən yaranması labüddür. İşçilərin həmkarlar ittifaqları vətəndaş cəmiyyətinin təşəkkülündə mühüm rol oynayır. Onlar yarandığı vaxtdan maddi işçilərin vətəndaş azadlığının, onlara və bütün əhaliyə verilmiş vətəndaşlıq, siyasi-sosial və digər hüquqların əsas vasitəsi olmuşdur. Sahibkarın özbaşmalığını məhdudlaşdırıb, işçini iqtisadi cəhətdən müdafiə edərək həmkarlar ittifaqları fəhlələrin vətəndaş kimi, sosial subyekt kimi təşəkkülünə imkan yaratmışdır. Özünün mövcudluğunu və azad fəaliyyət hüququnu qoruyaraq, bununla həmkarlar ittifaqları eyni zamanda maddi işçilərin öz maraqlarının müdafiəsi üçün birləşərək, vətəndaş hüquqlarını müdafiə etməsi əsas şərtidir [11, s. 372].

Bəzi nəzəriyyəçilər, tədqiqatçılar və siyasi xadimlər həmkarlar ittifaqlarının tarixi dövrünün

artıq keçməsi, onlara sənayeləşmiş cəmiyyətdə yer olmaması fikrini irəli sürürlər. Onların “əsaslandırılması”nın nəticəsi budur: vətəndaş cəmiyyətində əmək və kapital arasında mübarizə üçün artıq səbəb yoxdur. Təcrübə göstərir ki, sosial münaqişələr, həm də müəssisə səviyyəsində, qrup halında və kollektiv halda qaçılmazdır. Sahibkarın bütün maraqları işçilərin maraqları ilə üst-üstə düşmür. Daha vacibi isə bazar münasibətləri və əmək bazarının xüsusiyyətlərinə diqqət etməkdir. “Alğı-satqı” çox vaxt satıcı və alıcının iqtisadi gücündən asılıdır. Sözsüz ki, əmək bazarında işçi özündən keyli “güclü” olan işəgötürənlə görüşür. Lakin mədəni əmək bazarında sahibkarın göstəriş verməsi artıq mümkün deyil. Məhz həmkarlar ittifaqı hərəkəti sayəsində bazar iqtisadiyyatlı ölkələrdə minimum əmək haqqı, iş gününün müddəti, minimum sosial təminat haqqında qanunvericilik mövcuddur. Beləliklə, işçilərin həmkarlar ittifaqları və sahibkarlar arasında bağlanan kollektiv müqavilə və sazişlər muzzdlu işçilər üçün əmək bazarında daha əlverişli şərait yaradır. Faktiki olaraq muzzdlu işçi əmək bazarına tək gəlmir - onu həmkarlar ittifaqında minlərlə zəhmətkeş müdafiə edir [12, s.17].

Bu gün həmkarlar ittifaqlarının sosial tənzimləyici kimi rolu daha çox artır. Sosial idarəetmə üzrə mütəxəsislər tədqiq edirlər ki, müəssisənin münaqişəsiz inkişafı sadəcə olaraq mümkün deyil. Münaqişədən deyil, onun destruktiv forma və üsullarından qorxmaq lazımdır. Burada isə həmkarlar ittifaqlarının rolu əvəzolunmazdır. Onlar olmadan sosial münaqişələr kortəbii siyasi çıxışlara çevrilir.

Zəhmətkeşlərin həmkarlar ittifaqlarının əsas sosial tərəfdaşı sahibkar, sahibkar təşkilatlarıdır. Sahibkarlar peşə birlikləri vasitəsilə dövlətlə də öz münasibətlərini tənzimləyir. Onlar sahibkarlıq fəaliyyətinə bilavasitə əlaqəsi olan dövlət qanunvericiliyi və sosial-iqtisadi siyasətin bir çox məsələləri üzrə ümumi rəy hazırlamağa maraqlıdır. Xüsusilə, söhbət əmək münasibətləri, vergi siyasəti və dövlət büdcəsindən dotasiya, daxili və xarici bazarda milli sahibkarlığın müdafiəsi və s. haqqında gedir.

Sahibkarlar özləri də fəaliyyətlərinin əlaqələndirilməsi və tənzimlənmənin zəruriliyini tədricən anlamağa başlamışlar. Dövlətin və həmkarlar ittifaqlarının hərəkətinə cavab olaraq sahibkarlar öz maraqlarını qorumağa kömək edən birlik yaratmağa başlayır. Müəssisə kimi fəaliyyət göstərən və gəlir əldə etmək üçün yaranmış istehsalat birliklərini və könüllü ictimai təşkilat kimi fəaliyyət göstərən sahibkarların birliklərini fərqləndirmək lazımdır.

İnkişaf etmiş bazar iqtisadiyyatlı ölkələrin əksəriyyətində sahibkarların birliyi həm iqtisadi, həm də sosial siyasətin aparılması və formalaşdırılmasında, həmkarlar ittifaqı və dövlətlə qarşılıqlı münasibətlərdə öz üzvlərinin maraqlarını təmsil etməkdə kifayət qədər böyük təcrübəyə malikdir.

Sahibkarların birliyi normativ aktların hazırlanması, normativ əmək münasibətlərinin nizamlanması haqqında qanunvericiliyin təkmilləşdirilməsi üzərində işdə kifayət qədər fəal iştirak edir.

Tərəfdaşlıq münasibətləri sisteminin üçüncü tərəfi dövlətdir. Dövlət (icra hakimiyyəti orqanları) sosial tərəfdaşlıqda müxtəlif rollar oynamağa qadirdir: zəmanətçi, məsləhətçi, nəzarətçi, arbitr və s. Bəzi tədqiqatçılar sosial tərəfdaşların yalnız muzzdlu fəhlələr və sahibkarlar olduğunu hesab edərək, “sosial tərəfdaşlıq” “üçtərəfli əməkdaşlıq” anlayışları arasındakı fərqa xüsusi əhəmiyyət verirlər. Onların fikrincə, əmək münasibətlərinin yüksək dərəcədə nizamlanması dövlətin müdaxiləsi olmadan, başqa sözlə, bu əlaqənin iştirakçıları arasındakı razılığın sərbəstliyi ilə təmin olunur. Yalnız dövlət danışıqların çıxılmaz vəziyyətə düşdüyü çarəsiz hallarda, hökumət ali arbitr rolunda onlara köməyə gələ bilər.

Müasir dövrdə dövlətin müdaxiləsinə böyük ehtiyatla yanaşmaq lazımdır. Beynəlxalq təcrübə sübut etmişdir ki, əmək münasibətləri sahəsində dövlət qəyyumluğu, xüsusən inzibati göstəriş - bu elə həmin məcburi üsuldan başqa əlavə bir şey deyildir.

Sosial tərəfdaşlığı yalnız üç tərəfin - hökumət, həmkarlar ittifaqları, işəgötürənlərin birlikləri - imzaladığı kollektiv sazişlərlə məhdudlaşdırmaq olmaz. Müəssisədə kollektiv müqavilələr və fərdi əmək müqavilələri bilavasitə işəgötürənlər və muzzdlu işçilər arasında bağlanır. Dövlətin əmək münasibətlərinə inzibati müdaxiləsinə (həmkarlar ittifaqı hüquqlarının məhdudlaşdırılması, qanuni tə-

tillərə qadağa və s.) mənfi münasibət bildirmək olar. Lakin dövlətin sosial konsensusun zəruri iştirakçısı kimi mühüm rolunu etiraf etməmək olmaz.

Professor R.İsgəndərov yazır ki, müasir dövlətin yeni sosial funksiyasını anlamaq daha vacibdir. Dövlətin sosial məsuliyyəti özünü onda göstərir ki, o, bir sıra mühüm sosial funksiyaları yerinə yetirir:

- iş yerlərinin sayının artımına stimül yaradır;
- sərvətlərin qütbləşməsinin kortəbii proseslərini təşhif edir, cəmiyyətdə sosial təbəqələşmənin mümkün ola bilən həddi keçməsinə yol vermir;
- əmək haqqı, təqaüd, işsizliyə görə müavinətin minimum miqdarı haqqında müəyyən olunmuş qanunlar vasitəsilə həyata keçirilən yaşayış minimumunu müəyyən edir;
- təhsil, səhiyyə, ekoloji təhlükəsizlik, mədəni nemətlər sahəsində vətəndaşları müəyyən kompleks pulsuz xidmətlə təmin edir;
- sosial sığorta və minimum təminat üçün lazımı şərait yaradır.

Bütün bunlar cəmiyyətdə ümumi sosial konteksti formalaşdırır və bütün səviyyələrdə sosial tərəfdaşlıq proseslərinə ciddi şəkildə təsir edir. Məsələn, müəssisələrdə kollektiv müqavilə bağlanarkən dövlət bilavasitə iştirak etmir. Ancaq o, görünmədən burada da iştirak edir. Dövlət öz qanunları ilə bu prosesdə iştirak edərək, onun qanunlarına riayət olunması tələbini qoyur. İşəgötürənlər və işçilər “sosial həddi” öz müəssisələrində ən yüksək səviyyəyə qədər ancaq bir vacib şərtlə - sosial tərəfdaşların qarşılıqlı razılığı ilə qaldıra bilirlər [11, s. 372].

Bu gün inkişaf etmiş sənaye ölkələrinin heç birində dövlət əmək bazarından kənar edilmir və orada tənzimləmə funksiyasını yerinə yetirir. Bununla belə, əgər 80-ci illərin sonu və 90-ci illərin əvvəllərində guya tənzimləmə adlanan yeni, dövlətin bu rolunun zəifləməsi qeyd olunurdusa, son illər dövlətin əmək bazarında və bütövlükdə, iqtisadiyyatda itirilmiş hüquqların özünə qaytarılması ilə əks proses gedir və əhəmiyyətli ki, bu, işəgötürənlər daxil olmaqla bütün “tərəflərin” razılığı ilə əldə edilir.

Əmək münasibətlərinə dövlət təsirinin iki əsas üsulu fərqləndirilir. Birinci üsul-qanunvericilik vasitəsilə, bir çox inkişaf etmiş bazar iqtisadiyyatı ölkələrində əmək bazarında dövlətin “bazar qüvvələrinin azad oyununda” əsaslı müdaxiləsini göstərən qanunlar çıxarılır. Hələ İkinci Dünya müharibəsinə xeyli qalmış ABŞ-da, məsələn, sahibkarların öz müəssisələrinin işçilərini özbaşına azad etməsi hüququnu xeyli məhdudlaşdıran “Vaşinqton Qanunu” (1935-ci il) qəbul olunmuşdur.

Mahiyyətinə görə əmək bazarına münasibətdə dövlətin müdaxiləsini ifadə edən qanunvericilik aktlarının bütöv paketi Qərbi Avropa ölkələrində qəbul edilmiş və indi də fəaliyyət göstərir. Nəticədə, mübahisələrin əksər çoxluğunu tətillər olmadan hüquqi əsaslarla həll etmək olur.

Əmək münasibətlərinin dövlət tənzimlənməsinin ikinci üsulu üçtərəfli orqanların işi və üçtərəfli razılaşmalar vasitəsilədir. Burada dövlət hakimiyyəti əmək haqqı, məşğulluq və digər sahələrdə zəhmətkeşlərin (həmkarlar ittifaqlarının) tələblərinin məhdudlaşdırılmasını nəzərdə tutan müxtəlif “sosial müqavilələrin” təşəbbüsçüsü kimi və ya fəal iştirakçısı kimi çıxış edir. Buna misal olaraq 70-ci illərdə Britaniyada və 70-80-ci illərdə Avstraliyada olan razılaşmaları göstərmək olar [13, s. 247].

Bir sözlə, sosial tərəfdaşlıq prosesi eyni vaxtda həm mübarizə, həm də əməkdaşlıqdır. Ancaq onda bir qalib və ya məğlub ola bilməz. Burada bütün tərəflər ya qalib gəlir, ya da sosial tərəfdaşlığın bütün sistemi məğlubiyyətə uğrayır, yəni konsensus mümkünsüz olur.

Həmkarlar ittifaqları ilə işəgötürənlər arasında razılıq əldə edilməsi yolunda razılıq əldə edilməsi yolunda çətinliklər qarşıya çıxanda dövlətin bu işə müdaxilə etməsi çox yerinə düşür (bəzi hallarda isə ikitərəfli sazişlər bağlanması daha münasibdir). Əsas məsələ budur ki, iştirakçılar kifayət qədər nüfuzlu olsun, dövlət isə öz üzərinə götürdüyü öhdəlikləri yerinə yetirə bilsin.

Qarşıdurma, konfrantasiya və mübarizə sosial dialoqun təşkili zəruriliyinin dərk edilməsi və həmçinin münasibətlərinin tərəflər arasında mövcud olan maraqların balansına əsasən yaradılması

ilə əvəz olunur. Sosial təcrübə münasibətlərinin yeni tipini – inzibati sərəncamvericilikdən tədricən ictimai prosesin müqavilə ilə idarə edilməsini nəzərdə tutan sosial tərəfdaşlığı yaradır.

Sosial tərəfdaşlıq sistemi həmçinin özündə aşağıdakıları əks etdirir: tərəfdaşlığın (saziş, müqavilə) məqsədinin həyata keçirilmə mexanizmi, danışıq prosesinin qayda və prosedurasını, saziş və müqavilənin yerinə yetirilməsinə nəzarət, sosial tərəfdaşlığın tərəflərinin məsuliyyəti.

Məlum olduğu kimi, sosial tərəfdaşlıq münasibət və əlaqələr, rəsmi və qeyri-rəsmi qayda və prosedurların kifayət qədər mürəkkəb strukturlu elementlər olan sistemini ifadə edir. Qeyd etmək lazımdır ki, biz bu gün artıq cəmiyyətdə sosial qaydanın qorunub saxlanılmasına yönəldilmiş mühüm tənzimləyici funksiyaları yerinə yetirən təsisatları görürük. Sosial məqsədlərin digər məqsədlər üzərində üstünlük təşkil etməsi və dövlətin düzgün şəkildə aparılan sosial siyasəti bütün sosial təsisatların meyillərini ifadə edərək, daim ictimai nəzarət altında olur.

Sosial dövlət prinsip və məqsədlərinin konstitusiyaya ilə təsdiqi təkcə əlavə hüquqi imkanlar yaratmır, həm də sosial tərəfdaşlıq sisteminin yaradılmasını və funksiyalarını güclü şəkildə fəallaşdırır. İndi dövlət insanlar və təsisatlar üzərində hökmranlıq edən qüvvə kimi izah olunmur, onun digər sosial subyektlərlə hüquqlarının bərabərliyi, bunlar arasında ədalət və humanizmə əsaslanan böyük əlaqələr qurmağa şərait yaradır.

Ümumiyyətlə, sosial tərəfdaşlığın mahiyyətinin dərinədən dərk olunması üçün bir sıra məsələlərə aydınlıq gətirilməsi zəruridir:

1. Sosial tərəfdaşlığın mahiyyəti, obyekt, subyekt, subyektlərin əsas vəzifələri, kollektiv müqavilə və kollektiv saziş, Baş Kollektiv Saziş;

2. Sosial tərəfdaşlıqda sosial qarşılıqlı təsirin, sosial razılıq və konsensusun, sosial iştirakın təhlili;

3. Tərəfdaşlıq münasibətlərinin idarə olunmasının, sosial tərəfdaşlıqda tripartist mexanizmin, tərəfdaşlıq münasibətlərində dəyərlər, maraqlar və ehtiyacların öyrənilməsi, danışıqlar prosesinə üstünlük verilməsinin praktik əsasları;

4. İctimai münasibətlərdə sosial mübadilə, sosial mübadilənin prinsipləri, hakimiyyət və idarəetmə strukturlarında sosial mübadilə məsələsinin öyrənilməsi;

5. «Dövlət-minimum» vətəndaş cəmiyyətinin ideal tərəfdaşı kimi, sosial tərəfdaşlıq sosial idarəetmə aləti kimi, sosial tərəfdaşlığın gender aspektləri, sosial dövlətin müvafiq məsələlərinin təhlili;

6. Regional səviyyədə sosial tərəfdaşlığın meydana çıxmasının müqəddəm şərtləri və inkişafı, müqavilə münasibətlərinin reallaşma mexanizmləri, sosial əmək münasibətlərinin tənzimlənməsində regional təcrübənin təhlili;

7. Sosial dövlətin hüquqi aspektləri və prinsipləri, mübahisələrin tənzimlənməsinin araşdırılması, əmək mübahisələrinin qarşısının alınması yollarının axtarılaraq tapılması;

8. Əmək münasibətlərinin beynəlxalq hüquqi tənzimlənməsinin, BƏT-in konvensiyalarının öyrənilməsi,

9. Məşğulluqla bağlı məsələlər həmkarlar ittifaqları fəaliyyətinin əsas istiqamətlərindən biri olduğuna görə əmək bazarının inkişafı və əhəlinin məşğulluğunun təminatlarına yönəldilmiş tədbirlərin həyata keçirilməsinin zəruriliyi;

10. Sosial tərəfdaşlığın nəzəri və praktik əsasları haqqında biliklərin geniş yayılması üçün onun bir fənn kimi tədrisə cəlb olunmasının zəruriliyi.

Fikrimizcə, sosial tərəfdaşlığın genişlənməsi və möhkəmlənməsi üçün ölkəmizdə sosial tərəfdaşlardan ibarət daimi fəaliyyət göstərən iqtisadi və sosial məsələlər üzrə üçtərəfli komissiyanın yaradılmasının vaxtı çatmışdır. Bu sosial tərəfdaşlıq sisteminin qanunverici bazasının təkmilləşdirilməsi və inkişafında mühüm addım ola bilər.

İstifadə olunmuş ədəbiyyat

1. Qaraşov H. Həmkarlar ittifaqları hərəkatının əsasları. Bakı, 2010
2. www. ulfet.com. 01/05/14
3. www. dsk.com. 13/02/14
4. Gənclərin məşğulluq siyasəti və həmkarlar ittifaqlarının rolu / “Ülfət”, 08 may 2014-cü il
5. Гайнуллина Ф.И. Международный опыт развития социального партнерства. М.; 2009
6. Шулуз А.А. Российская модель социального партнерства. М.; 2007
7. Батин М.Т. Социальное партнерство: новый взгляд. М.; 2007
8. Крестьянинов А.Н. Социальный диалог профсоюзов и корпорации: мировая и отечественная практика. М.; 2012
9. Гаранкина Л.А. Роль профсоюзов в новой концепции справедливого распределение благ. М.; 2012
10. Каменецкий В.А. О партнерстве. М.; 2008
11. İsgəndərov R. Elmi-texniki tərəqqi:sosial-iqtisadi aspektlər. Dərslik. Bakı, 2010
12. Mehbalıyev S.S., İsgəndərov R. Sosial tərəfdaşlıq: beynəlxalq təcrübə və Azərbaycanda xüsusiyyətləri. Bakı, 2001
13. Mehbalıyev S.S., İsgəndərov R. Əmək bazarı. Bakı, 2004

Зейнаддин Шабанов

**СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО КАК ПРИОРИТЕТНЫЙ ВОПРОС
СОВРЕМЕННОСТИ**

Резюме

В статье обосновывается необходимость в современном периоде выделять особое внимание в трудовых отношениях социальному партнерству. Анализируется необходимость соблюдения принципов социального партнёрства его субъектами и особо отмечается соблюдение равноправия как основного условия. В то же время в статье социальное партнёрство рассматривается как сложная система, выдвигаются предложения.

Zeynaddin Shabanov

PRIORITY IN MODERN TIMES AS A MATTER OF SOCIAL PARTNERSHIP

Summary

Social partnership in labor relations in the modern era of the article is based on the need to give priority to. Analyze the importance of the principles of social partnership is to follow ed by his subjects, possessing equal rights stresses protection to the terms and conditions. complex system of social partnership is being considered at the same time, the proposals put forward.