

HƏMKARLAR İTTİFAQI HƏRƏKATI VƏ SOSIAL TƏRƏFDAŞLIQ BÖLMƏSİ

UOT – 316.33

Zeynəddin Şabanov

Azərbaycan Əmək və Sosial Münasibətlər Akademiyası, fə.l.ü.f.d, dosent

SOSIAL TƏRƏFDAŞLIĞIN YARANMASI TARİXİ VƏ ƏHƏMİYYƏTİ

Məqalədə sosial əmək münasibətlərinin tənzimlənməsində böyük əhəmiyyət daşıyan sosial tərəfdaşlığın yaranması və onun mahiyyətinə diqqət yetirilir, Avropada və Rusiyada fəaliyyət göstərən sosial tərəfdaşlıq qurumlarının fəaliyyəti ətrafı təhlil edilir. Cəmiyyətin inkişafında, sabitliyin saxlanmasında, sosial sülhün qorunmasında, sosial poliloqun reallaşmasında sosial tərəfdaşlığın səmərəsi vurğulanır. Məqalədə sosial tərəfdaşlığın yaranmasında iqtisadi, sosial-siyasi, hüquqi və ideoloji amillərin və obyektiv səbəblərin rolu izah olunur.

Cəmiyyətin müasir inkişafı sosial problemlərin kəskin şəkildə çoxalması və onların həlli yollarının axtarışında geniş ictimaiyyətin rolunun güclənməsi ilə səciyyələnir. Belə vəziyyət yeni modellərin meydana çıxmasına səbəb olur ki, bunlardan biri də XIX əsrin 90-cı illərindən təşəkkül tapmağa başlayan sosial tərəfdaşlıqdır.

Sosial əmək münasibətlərinin tənzimlənməsi bir neçə mərhələdən keçmişdir. Birinci mərhələ monopartist mərhələ adlanır ki, bu mərhələdə sahibkar külli-ixtiyar sahibi olmaqla əmək münasibətlərinin bütün şərtlərini diktə edirdi, işçinin isə heç bir hüququ yox idi, özbaşınalıq hökm sürürdü. Monoloqa uyğun gələn monopartist mərhələ uzun müddət davam etmişdir. İşçilərin mütəşəkkil olması, həmkarlar ittifaqlarının fəaliyyətə başlaması, işçilərin öz hüquqlarının tələb etməsi və şərtlərini irəli sürməsi ilə sosial əmək münasibətlərində yeni – bipartist mərhələ başladı. Bu mərhələdə işəgötürənlərlə işçilər arasında sosial dialoqa əsaslanan yeni mərhələ hər iki tərəfin maraqlarını nəzərə almağa başladı. Hazırda sosial əmək münasibətlərində üçüncü subyektin – dövlətin də iştirakının zəruriliyi önlənməkdədir. Tripartist adlanan mərhələnin iştirakçıları sosial poliloq şəraitində əmək münasibətlərini tənzimləyirlər. Artıq elmdə yeni mərhələnin imkanları geniş müzakirə olunmaqdadır. Belə ki, polipartizm adlanan bu mərhələdə müasir dövrdə ailələrin, müxtəlif ictimai birliklərin, qeyri-kommersiya təşkilatlarının da əmək münasibətlərindəki rolu inkar olunmazdır.

Elmi ədəbiyyatda və təcrübədə sosial tərəfdaşlıq birmənalı xarakterizə edilmir [7, s.247]. Bəziləri bu hadisəni dövlət hakimiyyəti orqanları, işəgötürən və əmək kollektivi arasında sosial-əmək münasibətlərinin konkret tipi kimi nəzərdən keçirir. Başqaları – daha geniş anlamda: peşəkar sosial qruplar, təbəqələr, siniflər, onların ictimai birlikləri, hakimiyyət orqanları və biznes arasında ictimai münasibətlərin spesifik növü kimi nəzərdən keçirirlər. Üçüncülər isə sosial tərəfdaşlığa müxtəlif sosial qrupların, təbəqələr, siniflər, onların ictimai birlikləri, hakimiyyət orqanları və biznesin maraqlarının uzlaşdırılması və müdafiəsinin dünyagörüşünün əsası kimi baxırlar [10, s.375].

Bütün bunlar belə bir nəticəyə gəlməyə imkan verir ki, sosial tərəfdaşlıq işçilərin, işəgötürənlərin, sahibkarların, müxtəlif sosial qrupların, təbəqələrin, siniflərin, onların ictimai birliklərinin, hakimiyyət, yerli özünüidarəçilik orqanlarının maraqlarının müqavilələr, anlaşmalar, sosial-iqtisadi inkişafın ən mühüm istiqamətləri üzrə konsensusun əldə olunması əsasında uzlaşdırılmasını və müdafiəsini təmin edən sivil ictimai münasibətlər sistemidir.

Sosial tərəfdaşlıqla bərabər həmçinin korporativ, sosial poliloq da geniş yayılmışdır. Bundan başqa, praktikada kommersiya təşkilatları tərəfindən vətəndaşların qeyri-maddi ehtiyaclarının, onların qanuni maraqlarının təmin olunmasında sosial, xeyriyyə, elmi və idarəçilik məqsədlərinə nail

olunması üzrə reallaşdırdıqları belə deyilən qeyri-kommersiya tərəfdaşlığı da yer alır.

Sosial tərəfdaşlığın mahiyyəti ictimai meydanda üç qüvvə – dövlət strukturları, kommersiya müəssisələri və qeyri-kommersiya müəssisələri (bu qüvvələri birinci, ikinci və üçüncü sektor adlandırırlar) arasında konstruktiv qarşılıqlı fəaliyyətin yaradılmasıdır. Sosial tərəfdaşlıq – problem üzrə insan həmrəyliyi və bölüşdürülmüş məsuliyyətə əsaslanan sosial fəaliyyətdir. Ən ümumi şəkildə belə demək olar ki, sosial tərəfdaşlıq o zaman əmələ gəlir ki, üç sektorun nümayəndələri birgə işləməyə başlayırlar, çünki bunun hər bir qrup və bütövlükdə cəmiyyət üçün sərfəli olduğunu dərk edirlər.

Sosial tərəfdaşlıq ictimai həyatın yeni hadisəsi kimi XX yüzilin 50-ci illərindən fəal inkişaf edir və dövlətin tənzimləyici rolu ilə bərqərar olur. Dövlət insanın öz şəxsi rifahını yüksəltməyə can atdığı bir şəraitdə sosial ədalət haqqında fikirlərini formalaşdırır. Xüsusən, ötən əsrin 50-60-cı illərində qarşılıqlı faydalı əməkdaşlığın yeni aləti kimi dövlətin, kapitalın və əməyin sosial tərəfdaşlıq orqanları formalaşmağa başlayır. Bu orqanların vəziyyəti qanunvericiliklə sosial tərəfdaşlıq probleminə cəmiyyətin inkişafının qanunverici və normativ-hüquqi bazası qəbul olunduğu bir dövrdə cəmiyyətin kapitallaşdırılmasına keçid şəraitində müraciət olundu.

Liberal ideyaların öz rəqiblərinə qalib gəldiyi müasir dünyada əmək qüvvəsinin dövlət məcburiyyətinin bu anlayışın ardınca gedən neqativ assosiativ şleyflə əlaqədar potensial məcburetmiş institutları resurs çatışmazlığı və sonuncusunun strateji perspektivsizliyi etibarilə faktiki olaraq köhnəlmişdilər. Lakin dövlətin bir makrososial institut kimi cəmiyyətin digər institutları ilə simbiozu təkcə dərk olunmağı deyil, eləcə də vətəndaşlara dövlətlə münasibətin müsbət obrazını xəbər verən anlayış aparatını tələb edir. Məhz “Sosial tərəfdaşlıq” termini bu məqsədə xidmət edən terminlərdən biridir [1, s.29].

Sosial tərəfdaşlığın əsas məqsədi - sosial anlaşmanın əldə olunmasıdır. Dövləti, sahibkarları və xalqı əsas məqsədlərin ətrafında birləşdirən sosial tərəfdaşlığın mexanizmi məhz belədir: cəmiyyətə münasibətdə dövlət sosial qarantiyalar üzrə şüurlu öhdəçilik götürür ki, bunun da əvəzində hakimiyyətin legitimliyini və ictimai dəstək əldə edir; - sahibkarlara münasibətdə dövlət mülkiyyət hüququ qarantiyalarını, əlverişli sahibkarlıq mühitini, biznesin xarici aləmdə dəstəklənməsini təmin edir və qarşılığında milli kapitalın dəstəyinə, dövlət tərəfindən müəyyənləşdirilmiş qaydalara ciddi riayət olunmasına nail olur; - cəmiyyət və kapital arasında balans bu prinsip üzrə qurulur: sahibkarların sosial məsuliyyətli davranışının qarşılığında onun maraqlarına, məqsəd və hərəkətlərinə ictimai dəstək verilir.

Sosial tərəfdaşlığın uğuru bir çox şərtlərlə ölçülür:

1. Dövlət mütləq vətəndaş cəmiyyətinin yaradılması üçün hüquqi və iqtisadi stimullar yaratmalıdır.

2. Könüllü ictimai birliklər, həmkarlar ittifaqları, xeyriyyə və digər təşkilatlar olmalıdır.

Könüllü münasibətlərdə iştirak təkcə özəl maraqlar, istək məsələsi deyil, o eləcə də şəxsiyyət və dövlət münasibətləri məsələsidir; kapitalın sosial tərəfdaşlıq üçbucağındakı müasir iştirakı, yəni sahibkarların sosial problemlərin həllində məsrəflərin iqtisadi məqsədəuyğunluğu vasitəsilə iştirakıdır. İnsan kapitalına, şəhərlərin infrastrukturuna, nəqliyyat kommunikasiya və rabitəyə kapital yatırان sahibkar elə bir gəlir əldə edir ki, o da müvafiq olaraq müxtəlif sosial təbəqələr və əhali qrupları arasında tarazlığı, dialoqu dəstəkləyərək dövlətin sosial siyasətinə, bu fəaliyyətin inkişafına yönəldilməlidir; həmkarlar ittifaqlarının və ictimai birliklərin vəzifəsi bu kapitaldan fəal istifadə etmək, ən əsası isə onu zəruri problemlərin həllinə yönəltmək və dövləti əməkdaşlığın səviyyəsi barədə məlumatlandırmaqdır.

Sosial tərəfdaşlığın uğuru ən azı əhəlinin 50%-ni əhatə etməli olan orta sinfin formalaşdırılması dinamikası ilə bərabər gəlirləri yaşayış minimumundan aşağı olan əhəlinin payının azalması ilə müəyyən olunur. Orta sinfin formalaşdırılması sosial parçalanmanın öhdəsindən gəlməyə kömək edəcəkdir.

Tarixən sosial tərəfdaşlığın yaranmasında aparıcı rolunu Qərbi Avropaya və ABŞ-a aid edirlər. Onun sonrakı inkişafında həmkarlar ittifaqının xüsusi yeri vardır, bütövlükdə bu anlayışı sosial inqilab anlayışının sinonimi kimi götürərək kapital və əmək arasında ziddiyyətlərin həlli üsulu olduğunu qeyd edirlər. Lakin XX əsrin sonunda bu anlayış əhəmiyyətli dərəcədə dəyişilmiş, genişlənmiş və yeni məna ilə dolğunlaşmışdır. Yəni söhbət bir o qədər də həmkarlar ittifaqlarının, işəgötürənlərin və dövlətin qarşılıqlı fəaliyyətindən yox, daha çox bütövlükdə ictimaiyyətin, sahibkarların və hakimiyyətin əməkdaşlığından gedir.

Rusiyada sosial tərəfdaşlığın meydana çıxması ən əvvəldən həmkarlar ittifaqları ilə deyil, ictimai hərəkətlər və yerli özünüidarəçiliklə bağlı olmuşdur. Onun izlərini XIX əsrin sonları XX əsrin əvvəllərindən ictimai əhəmiyyətli problemlərin məsələliyi edən kapitalın geniş vüsət alması ilə bərabər müxtəlif cərəyanlara mənsub ziyalı istiqamətlərin yaradıcı ittifaqı ilə ilk həlli təcrübəsinin meydana çıxdığı vaxtdan izləmək olar. Təhkimçiliyin ləğvi, məhkəmə və digər islahatlar nəinki iqtisadiyyatı, eləcə də Rusiyada həyat tərzini kökündən dəyişdirdi və yeni miqyaslı sosial problemlər, ilk növbədə yoxsulluq və şəhərə kütləvi miqrasiya doğurdular. İctimai himayətmə (ictimai qəyyumluq sisteminə) daxil olan azsaylı dövlət idarələri böyüyən yoxsulluğun öhdəsindən gələ bilmirdilər. Tacir xeyriyyəçiliyinin ənənəvi formaları, xüsusən də sədəqə və ianələr çox vaxt laqeydlilik və diqqətsizliyə çevrilərək vəziyyəti düzəltmirdi. Elə o vaxt Rusiyada ilk dəfə olaraq sosial məsələlərin həllinə müraciət edən yeni qüvvələr meydana çıxdı - bunlar seçilən yerli özünüidarəçilik, ictimai hərəkətlər (elmi, mədəni cəmiyyətlər, əmək yardımı hərəkəti), sənayeçi və kapitalistlərin xeyriyyəçiliyi idi.

XIX əsrin axırlarında Azərbaycanda müxtəlif adlar altında fəaliyyət göstərən, lakin mahiyyətcə qeyri-hökumət təşkilatlarının funksiyasını yerinə yetirən, başqa sözlə, dövlətin görə bilmədiyi fəaliyyəti həyata keçirən, özündə həmkarlar ittifaqlarının özünəməxsus xüsusiyyətlərini daşıyan xeyriyyə cəmiyyətləri müstəsna rol oynayıblar. İmperiyanın ucqar yerlərindən birində yaranmış bu qurumlar statusuna görə hüquqi qüvvəyə malik olmuş, fəaliyyətlərində xalqımızın qarşılıqlı yardım ənənələrini davam etdirən ictimai təşkilatlar olmuşlar. Azərbaycanda həmin xeyriyyə cəmiyyətləri el köməkliklərindən fərqli olaraq, öz işlərini hüquqi qeydiyyatdan keçmiş, yəni hüquqi sənədlərlə rəsmiləşdirilmiş və dövlət strukturları tərəfindən təsdiq edilmiş nizamnamələr əsasında qururdular. Lakin onlar konkret şəraitdə təcridən xalqın gündəlik iqtisadi problemlərinin həllilə məşğul olmuş, xaraktercə geniş sosial təyinatlı qurumlara çevrilərək hüquqi təşkilatlar kimi fəaliyyət göstərmişlər. Məsələn, əsası 1871-ci ildə Bakıda xalqımızın böyük maarifçisi Həsən bəy Zərdabi və görkəmli məsenat Hacı Zeynalabdin Tağıyev tərəfindən qoyulmuş ilk “Bakı müsəlman xeyriyyə cəmiyyəti” nəinki ölkəmizdə xeyriyyəçilik hərəkətinin bünövrəsini qoymuş, habelə mövcud ictimai şəraitdə Azərbaycanda vətəndaşlıq şüurunun müəyyən inkişaf mərhələsini əks etdirmişdir. Tarixi sənədlər təsdiq edir ki, məhz həmin cəmiyyətin ardınca Azərbaycanda bu tipli qeyri-hökumət təşkilatları xalqımızın sosial-iqtisadi qayğılarının müəyyən qisminin ödənilməsində önəmli işlər görmüşlər. İlk “Bakı müsəlman xeyriyyə cəmiyyəti”nin olduqca mürəkkəb tarixi şəraitdən irəli gələn məşəqqətlər hesabına yarandığını və fəaliyyətə başladığını özünün “Əkinçi” qəzetilə Azərbaycandakı ictimai-iqtisadi və siyasi həyata yeni mənəvi ab-hava gətirən böyük maarifçi lider Həsən bəy Zərdabinin nəsilərə miras qoyub getdiyi əsərlərindən görmək mümkündür. Qeyd edək ki, ilk qeyri-hökumət tipli təşkilatların yaradılması cəmiyyətdə milli şüurun oyanışı, maarifçi ziyalıların siyasi və mədəni cəhətcə təşkilatlanmaya çağırışları dövrünə təsadüf edirdi. Həsən bəy Zərdabinin fikrincə, belə bir ictimai dialoq cəmiyyətin müxtəlif əqidəli insanların milli dirçəlişinə təşkilatlanmasına yardımçı ola bilər. Bu yolda ilk xeyriyyə cəmiyyətləri mühüm sosial irəliləyiş nümayiş etdirmişlər. Xeyriyyə cəmiyyətlərinin fəaliyyətini əks etdirən sənədlərdən aydın olur ki, xalq arasında nüfuz qazanmış ilk sənəballı qeyri-hökumət təşkilatının idarə heyətinin sədri Hacı Zeynalabdin Tağıyev əvəzsiz rol oynamışdır. 1905-ci ilə aid sənəddə göstərilir ki, həmin qurumun fəxri sədrliyinə Bakı qubernatoru knyaz M.H.Nakaşidzenin arvadı Adeliada Lvovna Lokaşidze seçilmişdir. Hacı Zeynalabdin Tağıyev

vin həyat yoldaşı Sofiya Tağıyeva isə idarə heyətinin fəxri üzvü olmuşdur. Cəmiyyət yoxsul müsəlman ailələrinə paltar, ərzaq verilməsilə, yaşayış yerlərində onlara tibbi xidmət göstərilməsilə, yaxud kasıb müsəlman uşaqlarının orta və ali tədris müəssisələrində təhsil almağına maddi yardım göstərməklə cəmiyyətdə böyük nüfuz qazanmışdı [7, s.14].

Sosial tərəfdaşlığın tarixi təşəkkül və inkişaf təcrübəsi ondan xəbər verir ki, ictimai arenada müxtəlif qüvvələrin qarşılıqlı fəaliyyəti islahatların uğurla həyata keçirilməsi deməkdir. Sosial sektorun yenidən qurulması sosial sferanın inhisarsızlaşdırılmasını, qeyri-dövlət sektorunun fəal cəlb edilməsinin əsasında xidmətlərin göstərilməsi formalarının diversifikasiyasını nəzərdə tutur. Sosial həyatın inhisarsızlaşdırılması sosial məsuliyyətin dövlət, işəgötürənlər və qeyri-kommersiya sektorları arasında bölüşdürülməsini tələb edir. Belə bölgü ancaq vətəndaşların konstruktiv sosial təşəbbüslərinə söykəndikdə mümkündür ki, bu da vətəndaşların sosial tərəfdaşlığın inkişaf etdirilməsinin aktuallığını müəyyən edir.

Sosial tərəfdaşlığın meydana çıxmasının ilkin şəraiti XIX əsrdə, həmkarlar və sahibkarlar ittifaqları yarandığı, dövlətin işə hakim rolunu oynadığı vaxt yarandı. Böhranlar, depressiyalar, sinfi mübarizənin kəskinləşməsi, XX əsrin dünya müharibələri sosial-iqtisadi alternativ haqqında məsələni ortaya qoydu. Sosial tərəfdaşlıq ideologiyası cəmiyyətin stabilliyi və onun iqtisadi tərəqqisinin şərti kimi sosial sülhə olan obyektiv zərurətdən doğmuşdu. İki sosial qrupun qarşılıqlı əməkdaşlığı yolu ilə əmək və kapitalın səmərəli qarşılıqlı fəaliyyəti təmin olunurdu.

Ardıcıl inkişaf mərhələləri keçərək, kapitalist dünya sistemi müxtəlif tipli çağırışlarla qarşılanmış və bunun nəticəsi də olaraq tarixi vəziyyət göz önünə alaraq öz mahiyyətini dəyişmək məcburiyyətində qalmışdı. Tədricən, XX əsrin sonuna yaxın kapitalizm əvvəlkindən daha fərqli bir davranış xətti işləyib hazırladı. Əgər təşəkkül mərhələsində kapitalizm məcburetmənin hər cür mümkün formalarından istifadə edirdisə, günümüzdə birbaşa məcburetmədən imtina sosial siyasətdə real olaraq həyata keçirilmiş açıq-aşkar bir zərurətə çevrilmişdir.

Özünün yaranma anında kapitalist dünya sistemi elə bir rəqabət aparan sistemlərin çağırışlarını tarazlaya biləcək işlənilib hazırlanmış, cazibədar bir ideologiyaya sahib olmayıb. Bu gün kapitalizmlə assosiasiya edilən liberalizm və demokratiya o dövrdə başqa mənə çalarına malik idilər. Lakin iki yüz il mövcudluğu ərzində Qərb cəmiyyətində ideoloji, iqtisadi və sosial sferalarının simbiozu baş verdi ki, buna uyğun olaraq da müasir dövrdə dövlət öz vətəndaşlarını məcburetmənin ifrat formalarından uzaqlaşaraq bu funksiyamı iqtisadiyyat sferasına ötürür. Buna görə də o əhalinin müxtəlif təbəqələrini tənzimləməli və özbaşnalıqdan qorunmalıdır. Bu konsepsiyaya görə işəgötürənlər öz işçiləri qarşısında sosial məsuliyyət daşıyırlar və sosial və iqtisadi maraqlar arasında müvazinətin əldə olunmasına kömək edirlər [2, s.142]. Belə yanaşma bazar iqtisadiyyatının sosial yönümlü modelinin ideologiyasına uyğun gəlir. Sosial tərəfdaşlıq sistemi bütün səviyyələrdə sosial-əmək münasibətlərinin kollektiv-müqavilə nizamlanmasına əsaslanır.

Sosial tərəfdaşlığın yaradılması həm də iqtisadi, sosial-siyasi, hüquqi və ideoloji amillərlə və obyektiv səbəblərlə izah olunurdu:

- *İqtisadi səbəblər* XVIII-XIX əsrlərin astandasında minlərlə fəhlənin işlədiyi iri sənaye müəssisələrinin yüksəlişi ilə bağlı idi.

- *Sosial-siyasi səbəblər* muzzdlu işçilərin nümayəndələri kimi həmkarlar ittifaqlarının yaranması, burjua inqilabları, demokratik üsuli idarəyə malik olan yeni dövlət tiplərinin yaranması, XIX əsrin sonu XX əsrin əvvəllərindəki sinfi mübarizə, sosialist inqilabı ilə bağlı idi.

- *Siyasi-hüquqi səbəblər* dövlətlərin əmək münasibətlərinə fəal müdaxiləsi, BƏT-in yaradılması və beynəlxalq əmək normalarının inkişafı ilə bağlı idi.

- *İdeoloji səbəblər* xalqın mədəni səviyyəsinin yüksəlməsi, geniş kütlələr tərəfindən birlik və qarşılıqlı asılılığın dərkisi ilə bağlı idi. Sosial tərəfdaşlıq sisteminin formalaşması İkinci dünya müharibəsindən sonra, sənaye cəhətdən inkişaf etmiş kapitalist ölkələrində fəhlə və həmkarlar hərəkatının

real qüvvəyə çevrildiyi vaxtdan başlayır. Bir çox Avropa ölkələrində dövlətin fəal rolu ilə milli-iqtisadi şuralar və sahibkarlar, həmkarlar və dövlət birliklərinin nümayəndəlikləri yaradılmağa başladı. Belə ki, İtaliyada - Milli əmək iqtisadiyyatı şurası, Belçikada - Mərkəzi iqtisadi şura, Fransa və İngiltərədə - İqtisadi və sosial şura yaradıldı. Hazırda ən fəal sosial tərəfdaşlıq - Almaniyada, Avstriyada, İsveçdə, az dərəcədə isə ABŞ, İtaliya, Yunanıstan, Portuqaliyada inkişaf etmişdir. Sosial tərəfdaşlıq ideologiyasının inkişafına çox güclü stimulu həm də elmi-texniki inqilab vermişdir.

Cəmiyyətin inkişafı sosial problemlərin kəskin şəkildə çoxalması və onların həlli yollarının axtarışında geniş ictimaiyyətin rolunun güclənməsi ilə səciyyələnir. Belə vəziyyət XIX əsrin 90-cı illərindən intişar tapan sosial tərəfdaşlıq kimi yeni modellərin, paradigmalara meydana çıxmasına səbəb olur [10, s.265].

Sosial tərəfdaşlıq bir proses kimi ilkin olaraq müəyyən konflikt situasiyaları nəzərdə tutur və özü də onların həllinə yönəlmişdir. Sosial tərəfdaşlığın inkişafının əsas problemləri hüquqi bazanın qeyri-mükəmməlliyi, siyasi mədəniyyətin aşağı səviyyəsi, işəgötürənlərin təşkilati strukturlarının ləng formalaşması, sosial-əmək münasibətlərinin kollektiv-əmək tənzimlənməsi sisteminin yetəri qədər inkişaf etməməsidir. Nəticədə yüksək məhsuldar əmək motivasiyası aşağı düşür, bağlanan kollektiv müqavilələrə formal yanaşılır. Sosial tərəfdaşlığın ümumi inkişaf strategiyası qarşılıqlı məsuliyyət, yüksək məhsuldar əməyin stimullaşdırılması, tərəflərin davranışında düzlük, həmrəylik kimi aparıcı prinsiplərə əsaslanmalıdır [3, s.194]. Lakin buna baxmayaraq bu müddəalarına özü də fərddiyyətçilik, şəxsi məsuliyyət və hərtərəfli rəqabət nəzərdə tutan kapitalist münasibətlərinin mahiyyətinə ziddir. Sosial tərəfdaşlığın gerçəkləşdirilmə mexanizimi özündə hüquqi baza və işəgötürənlər tərəfindən qarantiyaları, eləcə də məsləhətləşmə tədbirləri çərçivəsində konsensusun əldə olunması üzrə əmək münasibətlərinin subyektlərinin və dövlət və bələdiyyə orqanlarının subyektlərinin qarşılıqlı fəaliyyəti proseduru ehtiva etməlidir. Tamamilə aydındır ki, işəgötürənlərin qanunvericiliklə formalaşdırılmış hüquq və öhdəlikləri olmadan işçilərin sosial təminat sisteminin işləməsi prioritet əsaslarla onların şərtsiz maliyyələşdirilməsi qarantiyalarına malik ola bilməz.

Bu məsələdə beynəlxalq təcrübənin öyrənilməsinə müraciət yerinə düşərdi. Dünya təcrübəsində özünün o işəgötürənlər strukturu doğruldub ki, onlar təşkilatın həm sahəvi, həm də ərazi prinsiplərini nəzərdə tutmuşlar. Bu strukturlar hakimiyyət orqanları ilə sosial-əmək tənzimlənməsi istiqamətlərinin geniş spektrini nəzərdə tutan sazişlər bağlayırlar. Göstərilən sazişlər çərçivəsində müəssisələrin sosial proqramları işlənilib hazırlanır ki, bu da işçilərin konkret sosial problemlərinin həllinə prinsipial yanaşma mövqeyindən onların bir qədər standartlar əsasında sosial-əmək münasibətlərinin kollektiv-müqavilə tənzimlənməsinin ümumdövlət, regional və yerli sistemləri formalaşdırılır.

Bizim təsvir etdiyimiz sistemin kökündə hansı real sosial resurs dayanır? Birincisi, dövlət öz vətəndaşlarının məişət sferasının qayğısına qalmaq vəzifəsini vətəndaş cəmiyyəti institutlarına vermişdir. Ona görə də bu sistem çərçivəsində işçilərin əməyi, istirahəti, müəssisələrin sosial infrastrukturunun saxlanılmasının təmin olunması üzrə işəgötürənlərin hüquq və öhdəliklərinin fiksasiyası nəzərdə tutulur. İkincisi, işçilərin ödənilən əməkhaqqı hesabına yaşayış minimumunun təmin olunması üzrə işəgötürənin öhdəlikləridir [4, s.306]. Daha sonra, mükafatlar, həvəsləndirici və kompensasiya mükafatları da daxil olmaqla stimullaşdırıcı sosial ödənişləri də unutmaq lazım deyil. Həmçinin bir bələdiyyə təsisatı çərçivəsində müəssisələrin sosial infrastrukturunun qarşılıqlı fəaliyyəti və işəgötürənlə yerli özünüidarəetmə orqanlarının sosial infrastrukturun inkişafı məsələlərinin kompleks həllində müstəsna olaraq müəssisə işçilərinin və ümumilikdə rayonun, şəhərin və s. əhalisinin rifahı naminə həmrəy məsuliyyəti də əhəmiyyətli yer tutur.

Xaricdə sosial tərəfdaşlıq sistemi həmkarlar ittifaqları tərəfindən irəli sürülmüşdür. O zəhmətkeşlərin uzun müddət öz hüquqları uğrunda mübarizəsi nəticəsində təşəkkül tapmışdır. Sosial tərəfdaşlıq sistemi təkcə əmək şəraitinin yaxşılaşdırmağa imkan vermədi, o həm də cəmiyyətdəki münasibətlik səviyyəsinin aşağı enməsinə, danışıq proseslərinin konstruktiv məcraya yönəldilməsinə, tə-

til hərəkətinin kəskinliyini azaldılmasına kömək etdi. Korporasiyalarda əməkçilərin istehsalın idarə olunması prosesinə cəlb olunması meyilləri təzahür etməyə başladı ki, muzzdlu işçilərin və sahibkarların iqtisadi yüksəlişində, istehsalın rəqabətədavamlılığının artırılmasında qarşılıqlı marağının təmin olunması hesabına baş verdi [5, s.374].

Sovet dövründə bu prosesin ancaq bir hissəsi qorunub saxlanılmışdı: müəssisənin bütöv bir sosial-iqtisadi orqanizm kimi işləməsində idarə olunmasında irsilik. Halbuki ölkənin idarəolunmasının bu dövrü ictimai münasibətlərə kollektivçilik formasını gətirdi. Cəmiyyətin total dövlətləşdirilməsi paternalizmi gücləndirdi. İşçilərin məşğulluğu və istehsalat sahəsində sosial qarantiyalara, iş və istirahətin uzlaşdırılmasında, işçilərin (xüsusilə qadınların və gənclərin, əlillərin) əməyinin şəraiti və mühafizəsinə, işçinin istehsalatda sağlamlığının mühafizəsi və sosial təminat sahəsində, iş vaxtının müddətində, istirahət və məzuniyyət vaxtının müddətində, bədən tərbiyəsi və idmanda sosial təminatlara riayət olunmasında müəssisəyə (adminitrasiyaya və həmkarlar ittifaqlarına) mühüm yer verildi [6, s. 94].

Maliyyə imkanları nəzərə alınmaqla müəssisələrin sosial inkişafı praktikasına dövlət büdcəsi vəsaitləri hesabına maliyyələşdirilən əlavə güzəştlərin verilməsi, yəni məzuniyyətlərə, təqaüdlərə pul artımlarının təyin olunması, işçilərin istehsalatda və uşaqların məktəbəqədər müəssisələrdə pul-suz və ya qismən ödənişli qidalanması məsələsi diqqət mərkəzində saxlanırdı.

80-ci illərin əvvəllərində müəssisələrin əmək kollektivlərinin sosial inkişafına yönəldilən resursları ictimai istehlak fondlarına xərclənən maliyyə resurslarının ümumi məbləğinin beşdə birini təşkil edirdi. Bu bir qanunauyğunluq idi ki, ictimai istehlak fondları, o cümlədən onun əmək kollektivinin sosial inkişafı vəsaitləri şəklindəki hissəsi mərkəzdən uzaqlaşmış hissələri əmək üzrə ödəniş fondu və milli gəlirdən daha sürətlə artmalıdırlar [8, s.482]. İctimai istehlak fondlarının qabaqlayıcı artımına istinad işçilərin əmək haqqının aşağı səviyyəsinin qismən kompensasiyası zərurəti və istehlakçı nemətlərinin mərkəzləşdirilmiş dövlət bölüşdürülməsinin nəzarət altında olması ilə izah olunurdu.

Ümumdövlət fondları vasitəsilə maddi nemətlərin təşəkkül tapmış bölüşdürülməsi praktikasının ciddi çatışmazlığı bərabərləşdirilmə, başqası hesabına sosial yaşamaq, işçilərin səfərbərliyi və təşəbbüskarlığının məhdudlaşdırılması meyillərinin yaradan prosesdə dövlətin cəmiyyətin bütün sahələrinə güclü təzyiqindən ibarət idi. Lakin özlərinin bütün sosial xərclərinə baxmayaraq sosial istehlak fondları sosial qarantiyaların, ən mühüm sosial önəmli nemətlərin - məktəbəqədərki tərbiyə və təhsil, səhiyyə, mədəniyyət, əhalinin, xüsusən də uşaqların mütəşəkkil istirahətinin geniş əlçatanlığının iqtisadi təməlinin əsasını qoydular. Bu nemət və xidmətlərin təqdim olunmasının kollektiv, birgə formaları özəl təşkilatla müqayisədə milli gəlirin istifadəsi baxımından daha səmərəli olur [8, s.485].

Beləliklə, yenidən qurulan iqtisadiyyat sosial-əmək münasibətləri problemlərinin bütün səviyələrdə sosial tərəfdaşlıq çərçivəsində işəgötürənlər birlikləri və həmkarlar ittifaqları ilə sıx əlaqədə adekvat həllini tələb edir. Müəssisələrin bir nömrəli vəzifəsi investisiya layihələrinə və istehsalatın inkişafı proqramlarına qoyulan tamamilə konkret və stabil gəlir mənbəyinə malik sosial proqramların ümumi işlənilib hazırlanma və gerçəkləşdirilmə strategiya və taktikasının müəyyən olunmasıdır.

Avropada üçtərəfli sosial tərəfdaşlıq orqanları hələ ötən əsrdən fəaliyyətə başlayıb belə ki, Belçikada-1948-ci il, AFR-da -1952-ci il, Avstriyada -1957-ci il, Fransa -1958-ci illərdə artıq sosial tərəfdaşlıq orqanları formalaşmışdı. Üçtərəfli orqanlar Çexiyada, Slovakiyada, Yunanıstanda, Macarıstanda, İtaliyada, Niderlandda, Bolqarıstanda və Polşada da yaradılmışdır.

Sosial tərəfdaşlığın Rusiya modeli özünün leqal, qanuni formasında işçilər, işəgötürənlər, eləcə də dövlət hakimiyyəti və yerli özünüidarəçilik, onların nümayəndələri ilə sosial-əmək sferasında maraqların uzlaşdırılması üzrə münasibətlər sistemindən ibarətdir. Onlar tərəflərin bərabərhüquqluğu, müqavilə münasibətlərində maraq iştirakı, onların maraqlarının nəzərə alınması, tərəflərin

əmək qanunvericiliyinin normalarına riayət etməsi, tərəflərin nümayəndələrinin səlahiyyətliyi, kollektiv anlaşmalar barədə məsələlərin müzakirəsində seçim azadlığı, öhdəliklərin gerçəkliyi, onların qəbul olunmasının könüllülüüyü, müqavilələrin yerinə yetirilməsinin məcburiliyi, onların gerçəkləşdirilməsinə sistematik nəzarət üzərində qurulur.

Məlumdur ki, sosial tərəfdaşlığın tərəfləri işçilər və nümayəndələri şəxsində işəgötürənlərdir. Digər bir tərəfi də dövlətdir ki, o da işəgötürən və ictimai maraqların daşıyıcısı kimi çıxış edir. Özü-nün sonuncu rolunda dövlət tərəfdaşların birgə fəaliyyət koordinasiya funksiyasını həyata keçirir [9, s.137].

Sosial tərəfdaşlığın tərəflərindən fərqli olaraq onun iştirakçıları müvafiq dövlət hakimiyyəti və yerli idarəetmə orqanlarıdır. O zaman ki, işəgötürən dövlət orqanının özüdür, onda o da tərəfdaşlıq münasibətlərinin bir tərəfi kimi çıxış edir.

Sosial tərəfdaşlıq orqanları razılaşdırma komissiyalarıdır. Bu kollektiv danışıqların aparılması və müqavilələrlərin (anlaşmaların) hazırlanması, eləcə də müxtəlif səviyyələrdə onların icrasına nəzarət üçün nəzərdə tutulmuş “arbitraj” orqanıdır. Razılaşdırma komissiyaları (üçtərəfli komissiya) paritet əsaslarla tərəflərin müvafiq səlahiyyətlər verilmiş nümayəndələrinin razılığı ilə yaradılır.

Üçtərəfli komissiyanın əsas məqsədi sosial yönümlü iqtisadi islahatların keçirilməsinə dəstək və demokratik sosial qaydanın əsası kimi vətəndaş anlaşmasının təmin olunmasıdır. O mübahisəli (münaqişəli) məsələləri, işəgötürənlərin nümayəndələri və yaxud işçilər tərəfindən atılmış “səhv addımları” nəzərdən keçirir və konstruktiv əməkdaşlıq və tərəfdaşlıq çərçivəsində tərəflərin maraqlarını barışdıran effektiv anlaşmalar işləyib hazırlayır. Belə bir iş - sosial-əmək münasibətlərindəki problemlərin birgə həllinin sivil yoludur.

Hökumət vasitəçi kimi çıxış edərək münaqişə aparan tərəfləri danışıqlara cəlb edib onlar arasında əlaqəni təmin edir. Ayrıca görüşlərdə o münaqişə tərəflərini yeni təklif və alternativ həlləri diqqətlə qiymətləndirməyə vadar edir. Mediator kimi o sanki başqa bir tərəfi təmsil edir və ictimai rəyi razı salacaq həlli seçir. Bu zaman hökumət ona can atır ki, hər iki tərəf udsun: qarşılıqlı faydalı anlaşmalar kəskinləşmələrdən uzaq olmağa imkan verir [11, s.208]. Zira bir tərəfin qələbəsi yalnız qısamüddətli uğur gətirir.

Üçtərəfli komissiya sosial tərəfdaşlığın subyektləri arasında sosial-əmək münasibətlərinin iştirakçılarının maraqlarının müdafiə olunması ilə münaqişə qarşısının alınması və həlli üzrə konstruktiv dialoqun təsirli alətidir.

Üçtərəfli komissiyanın əsas məqsədi ondan ibarətdir ki, heç bir qanun layihəsi üçtərəfli komissiya ilə öncədən razılaşdırılmadan qəbul edilməsin. Kollektiv danışıqların aparılması və tripartizm çərçivəsində müvafiq sazişlərin hazırlanması, tərəfləri maraqlandıran məsələlər üzrə müntəzəm məsləhətləşmələrin aparılması və informasiya mübadiləsi, birgə qərarların (sənədlərin) qəbulu sosial tərəfdaşlıq subyektlərinin maraqları və mənfəətinin reallaşdırılmasında balansı təmin etməyə yönəldilmişdir. Yetişmiş sosial-iqtisadi və əmək problemlərinin həllinin bazar münasibətlərinə, iqtisadi demokratiyaya və iştirak edən tərəflərin “hüquq və öhdəlikləri” çərçivəsində sivil şəkildə qoşulmağa imkan verən demokratik alətlərin formalaşdırılmasının yolu budur.

Sosial tərəfdaşlıq mexanizminin əsas elementi kollektiv danışıqlardır. İşçilər və işəgötürənlər adından kollektiv danışıqların aparılması hüququ onların nümayəndələrinə verilmişdir. Əgər danışıqların təşəbbüskarı həmkarlar ittifaqıdırsa, onda işəgötürənlər, onların dövlət hakimiyyəti və yerli özünüidarəetmə orqanı birlikləri (ittifaqlar, assosiasiyalar) danışıqlar aparmağa borcludur. İşəgötürənin danışıqlar aparmaqdan imtina etməsi və danışıqlardan yayınması kollektiv tətıl prosesinin başladılmasından ötrü əsas rolunu oynayır.

Danışıqlar nəticəsində kollektiv müqavilə, anlaşma, fikirayrılıqları protokolu işlənib hazırlanır. Fikirayrılıqları protokolunun imzalanması kollektiv əmək mübahisəsinin başlanğıcı hesab olunur. Sosial tərəfdaşlıq sazişlərinin bağlanması üzrə danışıqlarda müvafiq icra hakimiyyəti orqanları

nın nümayəndələri iştirakçı ola bilərlər. Onlar danışıqların üçüncü tərəfini təmsil edirlər və öz üzərlərinə müəyyən vəzifələr götürürlər, işçilərə və işəgötürənlərə bu və ya digərlərinin, cəmiyyətin, dövlətin maraqlarına uyğun olaraq anlaşılmaya nail olmağa kömək edirlər [16, s.47].

Bizim ölkəmizdə sosial tərəfdaşlıq kollektiv müqavilələr və tərəfdaşlıq sazişləri vasitəsilə həyata keçirilir. Kollektiv müqavilə - bu, təşkilatda sosial-əmək münasibətlərini tənzimləyən hüquqi aktdır. Bir qayda olaraq bu sənəd maliyyə imkanlarından çıxış edərək qanunvericilik və sazişlərlə müəyyən edilmiş qüvvədə olan norma və müddəalarla müqayisədə daha güzəştli əmək, sosial-iqtisadi şərtləri və qarantiyalar müəyyən edir.

Kollektiv müqavilənin iştirakçıları adından nümayəndələrinin çıxış etdiyi əmək kollektivi və nümayəndəsi təşkilatın nizamnaməsinə görə onun rəhbəri olan işəgötürəndir. Əgər təşkilatda bir dəyil, iki-üç həmkarlar təşkilatı varsa və onlar vahid müqavilə bağlayırlarsa, onda danışıqların aparılması və kollektiv müqavilənin tərtibi üçün komissiyaya üzvlərinin sayı nəzərə alınmaqla bu həmkarlar ittifaqlarının hər birinin nümayəndəsi ayrılır [16, s.48].

Kollektiv müqavilənin vahid layihəsi əvvəlcə işçilər tərəfindən müəssisənin bölmələrində müzakirə olunur, sonra onların qeydləri nəzərə alınmaqla tamamlandıqda təkmilləşdirilir; bu layihə ümumi yığıncaq (konfrans) tərəfindən də təsdiqlənir və nümayəndəli vahid orqanın bütün iştirakçıları tərəfindən imzalanır. Əgər nümayəndəli orqanda fikir ayrılıqları meydana çıxırsa, və ya yaxud belə bir orqan yaradılmamışdırsa, onda ümumi yığıncaq (konfrans) kollektiv müqavilənin ən mümkün variantını qəbul edə və onu layihəni işləyib hazırlamış həmkarlar orqanına onun əsasında danışıqlar aparmağı həvalə edə və ümumi yığıncaq tərəfindən təsdiq edildikdən sonra əmək kollektivi adından kollektiv müqavilə bağlaya bilər [15, s.174].

Kollektiv müqavilənin məzmunu tərəflərin hüquq və öhdəliklərini və onlara görə məsuliyyəti müəyyən edən şərtlərdir. Onlar bu təşkilatın vəsaiti hesabına ayrı-ayrı işçilər kateqoriyasına tədqim olunan ayrı-ayrı güzəştlər, imtiyazlar (əlavə məzuniyyət, istirahət günləri, müxtəlif əlavə pullar, əməyin ödənilməsi növləri və sistemləri, tarif vergisi, təqaüdlərə istehsal üstəlik pulları, təşkilat həmkarlar ittifaqı sədrinin əlavə hüquqları), və digər qanunvericilik üstü hüquq və güzəştlər) haqqında əmək hüququnun lokal normalarını təsbit edirlər [12, s.102].

Kollektiv müqavilələr ödəniş, əməyin mühafizəsi, ixtisasartırma haqqında bölmələrə malikdir. Müqavilənin bir hissəsi də bölmələr üzrə əmək şəraitinin və mühafizəsinin yaxşılaşdırılması üzrə tədbirlər, eləcə də əməyin ödənilməsinin mükafat sistemləri, il ərzində əməyin nəticələri üzrə mükafatlar üzrə müxtəlif müddəaları konkretləşdirən əlavələridir. Kollektiv müqavilənin əhəmiyyəti ondan ibarətdir ki, bu hüquqi akt işçilərin əmək və məişət şəraitini işçilərin özlərinin fəal iştirakı ilə tənzimləyir. Deməli, o qanunvericiliyə qarşı bu şəraiti yaxşılaşdırır və istehsal demokratiyasını yaxşılaşdırır [13, s.173]. Hal-hazırda kollektiv müqavilənin tənzimləyici rolu artmış və onun lokal hüquq normaları genişlənir. Eyni zamanda o sosial tərəfdaşlığın ən əhəmiyyətli formasıdır, istehsalın təkmilləşdirilməsinə, istehsal edilən məhsulun keyfiyyətinin yüksəldilməsinə, əməyin təşkili və onun məhsuldarlığının artmasına yönəldilmişdir.

Kollektiv müqavilənin rolu tripartizm prinsipinin gerçək işə salındığı o təqdirdə artır ki, bu zaman işəgötürənə əlavə hüquqlar işəgötürəni işçiyə əlavə preferensiyalar verməyə stimullaşdıran vergi, təşkilati, maliyyə və s. şərtlər yaratmaq iqtidarında olan dövlət “hesabı”na verilir.

Bu həm xərclərin kollektiv müqaviləyə uyğun olaraq məhsulun maya dəyərinə uyğunlaşdırılması (işəgötürənin gəliri hesabına müvafiq tədbirlərin maliyyələşdirilməsi yox), dövlət və bələdiyyə sifarişlərinin kollektiv müqavilə vasitəsilə fəal olaraq gəliri yenidən bölüşdürən işəgötürənlərə təqdim edilməsi, respublika və bölgələr üzrə sosial səmərəlilik tədbirləri vasitəsilə işçilərlə münasibətdə sosial tərəfdaşlıq prinsiplərini gerçəkləşdirən işəgötürənlərə qeyri-maddi xarakterli həvəsləndirmələr və s. də ola bilər [14, s.218].

Sosial əmək münasibətlərinin aşkar üstünlüklərinə baxmayaraq indiyədək həll olunmamış məsələlər də qalmaqdadır. Əsas səbəblər:

- Rəhbərlərin (işəgötürənlərin) iqtisadi çətinlikləri bəhanə gətirərək özlərini əmək kollektivləri qarşısında əlavə öhdəliklərlə yükləmək istəməməsi;
- Müəssisələrin işində iqtisadi qeyri-stabillik və il ərzində sifariş paketlərinin vaxtında formalaşdırılmaması ki, bu da kollektiv müqavilənin öhdəliklərinin gerçəkləşdirilməsi üçün maliyyə vəsaitlərinin həcmnin müəyyən edilməsini çətinləşdirməsi;
- Konkret vəzifəli şəxslərin əmək sferasında qanunların pozulmasına görə məsuliyyəti məsələlərinin hüquqi tənzimlənməsi mexanizminin qeyri-səmərəliliyi;
- kollektiv müqavilələrin bağlanması üçün işçilərin digər nümayəndəli təşkilatlarının, alternativ həmkarlar təşkilatlarının yaradılması yolu ilə həmkarlar ittifaqı təşkilatını cəhdi [7, s.127].

Saziş sosial-əmək münasibətləri və onlarla bağlı olan digər münasibətlərin tənzimlənməsinin ümumi prinsiplərini müəyyən edən və respublika, sahələr, ərazilər səviyyəsində bağlanan hüquqi aktdır. Bu anlayış onun tərəflərinə, tənzimlənmə predmetinə və tərəfdaşlıq münasibətlərinin növlərinə işarə edir:

- əmək-sosial münasibətlərinin tənzimlənməsinin ümumi prinsiplərini müəyyən edən respublika səviyyəsində baş saziş, məsələn, AHİK, ASK və AR Hökuməti arasında Baş saziş;
- Azərbaycan Respublikasının regionu səviyyəsində bu region üçün əmək-sosial münasibətlərinin tənzimlənməsinin ümumi prinsiplərini müəyyən edən regional saziş;
- Sahə işçiləri üçün ödəniş normaları və digər əmək şəraiti, sosial qarantiyalar və güzəştlər müəyyən edən sahəvi (sahələrarası) tarif sazişi;
- Şəhərin, rayonun, digər inzibati-ərazi vahidində məskunlaşma xüsusiyyətləri ilə bağlı olan əmək şəraitini, sosial qarantiyalar və güzəştləri tənzimləyən ərazi sazişi [7, s.129].

Sazişlərin bütün bu növləri danışıqlarda iştirak edən tərəflərin razılaşmasına görə ikitərəfli və ya üçtərəfli ola bilər. Hər hansı bir büdcə maliyyələşdirilməsini nəzərdə tutan sazişlər icra hakimiyyətinin dövlət və ya bələdiyyə nümayəndəsinin mütləq iştirakı ilə bağlanır.

Sosial tərəfdaşlıq sazişlərinin əhəmiyyəti ondadır ki, onlar işçilərin əmək şəraitinin yaxşılaşdırılmasına, onun ödənişinin yüksəldilməsinə; əməyin mühafizəsinin təmin olunmasına; işçilərə sosial-məişət xidmətinin yaxşılaşdırılmasına; işçilərin əmək hüquqlarının qarantiyalarının qanunvericilik minimumunun qaldırılmasına yönəldiliblər. Bununla bərabər sazişlərdə ifadə olunmuş müddəalar və onların gerçəkləşdirilməsi praktikası arasında fikir ayrılığı vardır. Əmək haqqının cəzasız ötürşən ləngidilməsi baş verir, uşaq müəssisələri təminatdan çıxarılır, ştat cədvəllərində tariflər ixtisar edilir, azyaşlı uşaqları olan qadınlar, yaşı çox olan şəxslər işdən çıxarılır.

Nəhayət, qeyd edək ki, sosial tərəfdaşlıq cəmiyyətdə tərəflər arasında konsensusa, vətəndaş sülhünün formalaşmasına, müxtəlif qruplar və təbəqələr arasında qarşılıqlı münasibətlərdə gərginliyin azalmasına, cəmiyyətdə sosial poliloqun təşəkkülü və möhkəmlənməsinə, bütün səviyyələrdə hakimiyyət orqanları və yerli özünüidarəetmə orqanlarının birliyinə doğru yönəlmiş sivil bir ideologiyadır.

Açar sözlər: sosial tərəfdaşlıq, sosial əmək münasibətləri, həmkarlar ittifaqları, işəgötürənlər, sosial-iqtisadi hüquqlar, sosial poliloq, sosial sülh

İstifadə edilmiş ədəbiyyat

1. Абрамов Н.Р. Региональные аспекты социального партнерство. М.: АТиСО, 2009, 141 с.
2. Актуальные проблемы социального партнерства на территориальном уровне. Научно-исслед. работа. Коллектив авторов. М.: АТиСО, 2011, 293 с.
3. Батин М.Т. Социальное партнерство: новый взгляд. М.: АТиСО, 2007, 214 с.

4. Вальковой А.Ф. Урегулирования трудовых споров в рамках системы социального партнерства. М.: АТиСО, 2002, 340 с.
5. Волгин Н.А. Эффективность социального партнерства. М.: АТиСО, 2009, 470 с.
6. Габидулин Р.С. Проблема социального партнерства в творчестве русских философов XX века. М.: АТиСО, 2013, 182 с.
7. Qaraşov N.T. Həmkarlar ittifaqı hərəkatının əsasları. Bakı, Avropa, 2015, 448 s.
8. Галиев Г.Т. Социальный аудит и социальное партнерство. М.: АТиСО, 2003, 510 с.
9. Домнич А.М. Перспективы развития социального партнерства. М.: АТиСО, 2003, 140 с.
10. İsgəndərov R.K. Elmi-texniki tərəqqi: sosial-iqtisadi aspektlər. Bakı, Elm və təhsil, 2010, 636 s.
11. Караткевич А.Г. О некоторых особенностях социального партнерства, системе и механизме. М.: АТиСО, 2009
12. Куликов О.В. Опыт развития социального партнерства. М.: АТиСО, 2007
13. Луконин С.В. Работодатели в системе социального партнерства. М.: АТиСО, 2000
14. Некрасов С.Г. Социальное партнерство: системно-деятельный подход. М.: АТиСО
15. Социальное партнерство. Словарь-справочник. М.: Экономика, 1999, 237 с.
16. Шулуз А.А. Российская модель социального партнерства. М.: 2007, 241 с.

Зейнаддин Шабанов

ИСТОРИЯ СОЗДАНИЯ И ЗНАЧЕНИЯ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Резюме

В статье основное внимание уделяется роли создания и значению социального партнерства в регулировании социально трудовых отношений. Всесторонне изучается деятельность европейских и российских структур социального партнерства. Отмечается эффективность социального партнерства в общественном развитии, сохранении стабильности и социального мира, реализации социального диалога. В статье раскрывается роль экономических, социально-политических, правовых и идеологических факторов и объективных причин в создании социального партнерства.

Ключевые слова: социального партнерства, социально трудовые отношения, профсоюзы, работодатели, социально-экономические права, социальный диалог

Zeynaddin Shabanov

THE HISTORY OF CREATION AND IMPORTANCE OF SOCIAL PARTNERSHIP

Summary

The author pays attention to the role of creation and importance of the social partnership in the regulation of social labour relations. The article analyzes the activity of organizations of social partnership in Europe and Russia. Also, the article explores the effectiveness of social partnership in the development of society, maintaining stability and protection of social peace, realization of social dialog. The article discloses the role of economic, social-political, legal and ideological factors and objective reasons in the creation of social partnership.

Keywords: social partnership, social labour relations, trade unions, employers, social-economic law, social dialog