

HƏMKARLAR İTTİFAQI HƏRƏKATI VƏ SOSIAL TƏRƏFDAŞLIQ BÖLMƏSİ

UOT – 316.33

Hüseyn Qaraşov

Azərbaycan Əmək və Sosial Münasibətlər Akademiyası, sos.ü.e.d., professor

CƏMİYYƏTİN DEMOKRATİKLƏŞMƏSİNDƏ SOSIAL TƏRƏFDAŞLIĞIN ROLU

Məqalədə cəmiyyətin yeniləşməsində və demokratik dəyərlərin bərqərar olmasında yeni ideologiya və metodların, əməkdaşlıq və birliklərin rolu təhlil edilir. Cəmiyyətdə sosial sülhə nail olmaq və sosial əmək münasibətlərinin tənzimlənməsini həyata keçirmək üçün işçilər, işəgötürənlər və dövlət arasındakı əməkdaşlıq forması olan sosial tərəfdaşlıq, onun mahiyyəti, yaranması və inkişafına müəllif mövqeyi bildirilir. Avropa ölkələrində, o cümlədən Rusiyada sosial əmək münasibətlərinin tənzimlənməsində sosial tərəfdaşlığın prinsiplərinə əməl olunması və bunun pozitiv nəticələri araşdırılır. Müəllif sosial tərəfdaşlığın ayrı-ayrı məqamlarına öz münasibətini yeni aspektdə təqdim edir.

Cəmiyyətin demokratikləşdirilməsi və eləcə də mövcud bazar iqtisadiyyatı sosial tərəfdaşlığın əsas subyektləri olan işəgötürənlər, muzzdlu işçilər və dövlət arasında təzahür edən sosial-əmək münasibətlərinin xarakterini əhəmiyyətli şəkildə dəyişdirir. Bu zaman qarşıdurma, konfrontasiya və mübarizə sosial dialoqun təşkili zəruriyyətinin dərk edilməsi və həmçinin münasibətlərinin tərəflər arasında mövcud olan maraqların balansına əsasən yaradılması ilə əvəz olunur. Sosial təcrübə münasibətlərinin yeni tipini – inzibati sərəncamvericilikdən təcridən ictimai prosesin müqavilə ilə idarə edilməsini nəzərdə tutan sosial tərəfdaşlığı yaradır [6, s.278].

Sosial tərəfdaşlığın formalaşmış sistemində həmkarlar ittifaqı maraqlı tərəf kimi çıxış edir [3], 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 [6, s.284].

Sosial tərəfdaşlığı sosial əmək münasibətlərinin cəmiyyətdə sosial razılığın əldə edilməsinə yönəldilmiş muzzdlu işçilər, sahibkarlar və dövlətin maraqlarının tarazlaşdırılması vasitəsilə tənzimlənməsinin xüsusi tipi kimi müəyyən etmək mümkündür.

Sosial tərəfdaşlığın ideologiyasının əsası həm milli, həm də beynəlxalq hüquqi sənədlərdə təsbit olunmuş mühüm prinsiplərdən təşkil edilmişdir.

Hər bir səviyyədə əməkdaşlığın həyata keçirilməsinin öz formaları vardır: saziş layihəsi və kollektiv müqavilələrin, eləcə də onların yekun nəticələrinin hazırlanmasına dair kollektiv razılaşmalar; sosial-əmək münasibətlərinin tənzimlənməsi məsələlərinə dair qarşılıqlı məsləhətləşmələr; işçilər və onların nümayəndələrinin təşkilatın idarə olunması sistemində iştirakı; fəhlələrin nümayəndələri və sahibkarların əmək mübahisələrinin məhkəməyə qədər həllində iştirak etməsi [6, s.163].

Danışıqların aparılması, müqavilə və sazişlərin hazırlanması və yekunlaşdırılmasının təmin edilməsi məqsədilə sosial tərəfdaşlıq sistemində müvafiq orqanlar fəaliyyət göstərirlər: sosial-əmək münasibətlərinin tərəfdaşlığın respublika və ərazi səviyyəsinə uyğun olaraq tənzimlənməsini həyata keçirən üçtərəfli komissiyalar. Saziş bütün səviyyələrin büdcədən tam və ya qismən müəyyənləşdirilməsini əhatə etdikdə, bu növ sazişlər dövlətin icra hakimiyyətinin müvafiq orqanlarının və eləcə

də tərəfdaşlığın tərəfi kimi çıxış edən yerli özünüidarəetmə orqanlarının nümayəndələrinin mütləq iştirakı ilə imzalanır.

Bu və ya digər tərəfdaş öz marağını nümayəndələri vasitəsi ilə ifadə edir. İşçilərin nümayəndəsi bir qayda olaraq həmkarlar ittifaqıdır, lakin zərurət yarandıqda digər səlahiyyətli orqanlar da işçilərin nümayəndələri kimi çıxış edə bilirlər (məsələn: müəssisədə həmkarlar ittifaqı təşkilatının olmaması şəraitində). Sahibkarların nümayəndəsi təşkilatın rəhbəri və ya sahibkarların həmkarlar ittifaqı, dövlət hakimiyyəti orqanları və ya yerli özünüidarəetmə orqanları ilə dialoq aparan sahibkarlar birliyinin marağını əks etdirən könüllü qeyri-kommersiya təşkilatından səlahiyyətli şəxs olur [6, s.135].

Dövlətin nümayəndəsi isə özünün sosial tərəfdaşları ilə lazımi və müqavilə imzalamaq səlahiyyətinə malik olan qanunverici və icraedici hakimiyyət orqanlarıdır.

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 müəhim tənzimləyici funksiyaları yerinə yetirən təsisatları görürük [7, s.264].

Sosial tərəfdaşlığı dəyişən reallıqlara cavab verən sosial idarəetmənin yeni forması kimi də nəzərdən keçirmək mümkündür. Məsələn əvvəllər (Qərb ölkələrində erkən kapitalizm dövründə və ya Sovet İttifaqında “inkışaf etmiş sosializm” mərhələsi dövründə) muzzdlu işçi idarəetmənin təsir obyektı kimi tanınırdı və onu müvafiq şərtlərin yerinə yetirilməsinə məcbur etmək mümkün hesab edilirdi. Sahibkar, ağa və mülkiyyətçi isə subyekt kimi çıxış edirdisə, sosial tərəfdaşlıq sistemində dəyişiklik aydın şəkildə özünü birüzə verir. Eyni zamanda həm obyekt, həm də subyekt olduğu kimi təzahür etməyə başlayır. Qeyd edilən amil həm işçilərə, həm də dövlət və biznesə şamil olunur. Bu zaman dövlət nəinki öz şərtlərini irəli sürür, həmçinin onun özünə müvafiq tələblər tətbiq edilir. Biznes səhəsində də bu vəziyyətlə rastlaşmaq mümkündür.

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.

Sosial tərəfdaşlığın inkışafı və formalaşması bir sıra məntiqi mərhələlərdən ibarətdir. Burada üç mərhələ xüsusilə nəzərə çarpır:

1. Həmkarlar ittifaqlarının yaradılması, onların təşkili və inkışaf etdirilməsi;
2. Sahibkarlar birliyinin formalaşdırılması və onlar tərəfindən həmkarlar ittifaqının yaradılmasının zəruriliyinin dərk edilməsi;
3. Dövlətin sosiallaşdırılması [7, s.229].

Son nəticədə söhbət sosial-əmək münasibətlərinin yeni növünə hazır olan subyektlərin formalaşmasından və bu münasibətlərin normativ-hüquqi tənzimlənməsindən gedir. Qeyd olunmuş mərhələləri daha ətraflı şəkildə nəzərdən keçirək.

1. Ən başlıcası odur ki, sosial tərəfdaşlığın gələcək perspektivi muzzdlu işçilərin təşkilatı kimi həmkarlar ittifaqlarının yaranması olmuşdur.

“Əmək-kapital” cütlüyündə əmək hərəkətli element olmaqla bərabər, eyni zamanda həm də zəifdir. Muzzdlu işçi pul kimi güclü resursa malik olan sahibkara qarşı çıxmaq üçün kifayət qədər gücə malik olmur.

Cəmiyyətin Sənaye İnqilabı və kapitalın ilkin şəkildə toplanması mərhələsində tarixi cəhətdən inkışafının vektorunu əhəmiyyətli dərəcədə müəyyən edən əmək ilə kapital arasında mövcud olan

münasibətlər muzzdlu işçi qüvvəsinin özünün və şəxsi maraqlarının müdafiə zəruriliyinin yaranması-
na təkan vermişdir.

K.Marksın fikrincə, əmək ilə kapital arasında mövcud olan ziddiyyət və çoxlu sayda etiraz ak-
siyaları kimi təzahür edən “partizan müharibəsi” ciddi və uzunmüddətli müsbət nəticələrin əldə
edilməsinə səbəb olmadı [4, s.143].

Bunun üçün işçilərin birliyinin formalaşması və onların həmrəy fəaliyyətinin təkmilləşməsi
tələb olunurdu.

Həmrəyliyin ilk və təbii əlaməti peşə xüsusiyyətinə görə təşkil edilmişdir. XVIII əsrin sonla-
rından etibarən Qərbi Avropa ölkələrində XIX əsrin əvvəllərindən Amerikada və XX əsrin əvvəllə-
rindən etibarən Rusiyada peşəkar birliklər yaradılmağa başlanmışdır. Qeyd etmək maraqlıdır ki, bu
birliklər fəhlə sinfinin siyasi partiyalarından əvvəl yaranmışdır [5, s.254].

Bu birliklər inkişafın ilkin mərhələsində qarşılıqlı yardım cəmiyyətinin xarakterini (Rusiyada
qarşılıqlı yardım kassaları) əks etdirir və özlərinin şəxsi iqtisadi problemlərinin həlli çərçivəsindən
kənara çıxmırdılar. Daha sonra peşəkar ittifaqlar özlərinin geniş olmayan dəstələrinin maraqlarını
daha geniş olan əmək birliyinin maraqları ilə uzlaşdıraraq, tətıl mübarizəsinə qoşuldular.

İlk həmkarlar ittifaqları - əməyin təşkilinin köhnə sex formasını əks etdirən lokal birlikləri ifa-
də edirlər. Onlar adətən sənətkar olan ixtisaslı fəhlələri - gənçü, dərzi və s. öz tərkibində cəmləşdi-
rirdilər. Peşəkar ittifaqların təşkilinin sex üzrə olan əlaməti nəinki onların tərkibini məhdudlaşdırır,
həm də işçi qüvvəsinin daha əlverişli şərtlərlə satılmasına və eləcə də ittifaqlara daxil olan ayrı-ayrı
işçi qrupunun üstünlüyə malik olmasına görə mübarizə aparən tred-yunionizm XIX əsrin ortalarında
həmkarlar ittifaqının fəaliyyətinin xarakter və məqsədlərini müəyyən edən fəhlə sinfinin elit təbəqə-
si olan “fəhlə aristokratiyası”nın formalaşması dövründə Böyük Britaniyada geniş şəkildə yayılma-
ğa başlamışdır [5, s.184].

Hökumət və sahibkarlar peşəkar ittifaqların yaradılmasına qarşı çıxış edirdilər, hətta əksər öl-
kələrdə bu ittifaqların yaradılması qanunvericilikdə qadağan olunmuş və onlar gizli şəkildə fəaliy-
yət göstərirdilər.

Həmkarlar ittifaqının inkişafına dair məntiqi ideya sex və ya cüzi peşəkarlıq əlaməti üzrə for-
malaşmış və sayına görə azlıq təşkil edən ittifaqdan iri milli və beynəlxalq ittifaqlarda tədricən bir-
ləşməsinə əsaslanmışdır.

İlk ittifaqlar fəhlə sinfinin imtiyazlı hissəsi olan ixtisaslı fəhlələrin xüsusi maraqlarının dəst-
əklənməsi məqsədi ilə yaradılmışdısa, həmkarlar ittifaqı üzvləri tədricən natamam ixtisası olmayan
sənaye işçilərini özünə cəmləşdirməyə başladı.

İxtisası olmayan fəhlələr “fəhlə aristokratiyasının” sex üzrə olan həmkarlar ittifaqının tərkibi-
nə daxil olmadıqları üçün istehsalat münasibətlərinə əsaslanmış “şəxsi” həmkarlar ittifaqlarını təsis
etməyə başladılar [6, s.285].

Həmkarlar ittifaqı ququculuğunun siyasi, tarixi və iqtisadi şərtlərə oxşar olan təzahürlərinə
bütün ölkələrdə təsdiq etmək mümkündür. Hər yerdə həmkarlar ittifaqları birləşir, möhkəmlənir,
qanunla təsbit edilir və cəmiyyətin strukturları və eləcə də ictimai münasibətlər sistemində öz yerlə-
rini tutaraq, şəxsi ideologiyalarını, bu ideologiyaya nail olmanın məqsəd və üsullarını, həmçinin öz-
lərinin oyun qaydalarını təkmilləşdirirdilər.

Həmkarlar ittifaqlarının yaranması və təsisatlanması ilə əlaqədar olaraq, muzzdlu işçilər biznes
və dövlət ilə bərabərhüquqlu sosial dialoqun aparılmasına şərait yaranan, öz tələblərini əmək baza-
rında irəli sürən və onların icra edilməsinə nail olmağa təkan verən əlavə qüvvəni (əmək həmrəyli-
yi, ideologiya, təşkilati, maliyyə və maliyyə imkanlarının gücü) əldə etmişdilər. Bu qüvvənin nüma-
yiş olunması əksər hallarda ünsiyyətəil olmayan tərəfdaşın müqavimətini sındırmaq üçün kifayət
edir. Məhz muzzdlu əməyin nümayəndəsi kimi çıxış edən həmkarlar ittifaqının fəaliyyəti sahəsində
dünyanın inkişaf etmiş ölkələrində əmək haqqının əhəmiyyətli dərəcədə artırılmasına (məsələn,

ABŞ-da həmkarlar İttifaqı üzvlərinin əmək haqqı həmkarlar ittifaqları üzvü olmayanların əmək haqqından xeyli yüksəkdir və bununla həmkarlar ittifaqları fəxr edirlər), əmək şəraitinin yaxşılaşdırılmasına və eləcə də zəruri olan sosial zəmanətlərin təmin edilməsinə nail olmuşdur [4, s.174].

2. Sosial tərəfdaşlıq sisteminin yaradılması sosial-əmək münasibətlərinin digər subyektinin – işəgötürənin (mülkiyyətçi kimi çıxış edən sahibkarlar, biznesmenlər, dövlət, bələdiyyə orqanları və özünüidarəetmə orqanları da əvəz edə bilər) dövlət qeydiyyatına alınmadan və onun sosial oriyentasiyası dəyişilmədən, o cümlədən həmkarlar ittifaqının zəruriliyini dərk etmədən mümkün deyil.

Uzun illər ərzində sahibkarlar, işçilər və onları təmsil edən həmkarlar ittifaqları arasında mövcud olan münasibətlər “bir qapıya oynanılan oyunu” xatırlatmışdır. Sahibkar işçi ilə onun üçün əlverişli olan dərəcədə hesablaşır. Həmkarlar ittifaqında da vəziyyət eyni şəkildə idi. Kapitalın sahibi və sahibkar həmkarlar ittifaqını məhv edilməsi zəruri hesab edilən düşmən kimi qiymətləndirirdilər. Bu növ mübarizələr həmkarlar ittifaqının tarixində qeyd olunduğu kimi daha sərt şərtlərlə həyata keçirilirdi. Buna nümunə olaraq, Çikaqo şəhərində I Dünya Müharibəsi dövründə fəaliyyət göstərən həmkarlar ittifaqı təşkilatının 16 rəhbər üzvünün 20 il müddətinə həbsə alınması, digərlərinə isə 1 ildən 10 ilə qədər həbs cəzası tətbiq edilməsini göstərmək olar. Kapitalistlər və sahibkarlar hər hansı bir həmkarlar ittifaqını məhv etmək üçün böyük qüvvəyə malik idilər.

Lakin iqtisadi həyatın inkişaf etməsi ilə əlaqədar olaraq, mülkiyyətçilər və sahibkarları təmsil edən menecerlər arasında həmkarlar ittifaqının nəinki destruktiv, həm də konstruktiv qüvvə kimi çıxış etməsinə dair ideyaları dərk etməyə başladılar. Məhz həmkarlar ittifaqına əsaslanmaqla, əmək münaqişələrini daha keyfiyyətli şəkildə tənzimləmək, eləcə də “xoşagəlməz” güzəştlərə yol verən zaman (məsələn, əmək haqqının yüksəldilməsi, iş saatının azaldılması və s.) uzunmüddətli strateji qələbəyə nail olmaq mümkündür.

Biznes ilə həmkarlar ittifaqı arasındakı münasibət eyni ilə əmək və kapital arasındakı ziddiyyətin aradan qalxmıdığı kimi aydın deyildi, ona görə bəzi ölkələrdə həmkarlar ittifaqını qəbul etməməyə, hətta qanunla qadağan etməyə çalışırdılar. Onlar tədricən sivilizasiyalı yol tutaraq, açıq-aşkar mübarizəyə deyil, tənzimləyici təsisatlara, kompromislərə, sazişlərə, müqavilələrə və razılaşmalara üstünlük verməyə başladılar [6, s.287].

Əlbəttə, həmkarlar ittifaqının formalaşması və sosial tərəfdaşlığın subyektinə çevrilməsində əsas ağırlıq öz maraqlarını müdafiə edən fəhlə sinfinin, həmkarlar ittifaqları liderləri və fəallarının üzərinə düşmüşdü. Amma “anlayan” digər tərəfin iştirakı və güzəşt olmadan bu proses daha mürəkkəb vəziyyətə düşürdü.

Sahibkarlar və onları təmsil edən inzibatçıların öz maraqları və məqsədləri olur. Onlar sosial cəhətdən nə qədər humanist olsalar da öz fəaliyyətlərində ilk növbədə iqtisadi-istehsalat meyarlarına əsaslanmağa məcbur olurlar. Onların məqsədli funksiyaları maksimal gəlirin əldə edilməsi, maksimal cəhətdən mümkün hesab edilən effektivliyə nail olma, rəqabət qabiliyyətinə malik olma və öz biznes fəaliyyətini yaşatmaqdan ibarətdir. Sosial proqramlar bu funksiyaların qurbanlarına çevrilir.

Burada söhbət sahibkarların, menecerlərin “pis” təbiətindən və sosial cəhətdən qeyri-həssas olmasından deyil, onların vəziyyəti və öhdəliklərinin obyektiv olaraq müəyyən edilməsindən gedir. İnsanların ehtiyaclarına qarşı həddindən artıq həssas olan sahibkar müflisləşə, menecer isə öz vəzifəsindən məhrum ola bilər.

Lakin sosial vəzifələri könüllü şəkildə yerinə yetirmək “hüququna malik olmayan” sahibkarlar bu vəzifələri bəraətverici amil hesab etdikləri təzyiq altında icra etməyə razı olurlar. İqtisadi cəhətdən kifayət qədər səmərəli olmayan qərarların qəbul edilməsini də məhz bu amil (təzyiq) ilə izah edirlər. Sahibkarlara təzyiq funksiyaları muzzdlu işçilərin maraqlarını müdafiə və ifadə edən həmkarlar ittifaqları tərəfindən tətbiq olunur.

Sahibkarlığın sosial səriştəliyinin yüksəlməsi onun nəinki öz şərtlərini dikte etmək, hətta damı-şıq prosesini aparmağa hazır olan digər tərəfin arqumentlərini dinləmək və bu arqumentləri dərk et-mək bacarığına malik olmasını xüsusi qeyd etmək lazımdır.

Sahibkarlar digər tərəf olan maddəli işçilər kimi öz maraqlarını həmişə təklikdə müdafiə et-mək imkanına malik olmurlar, məhz buna görə də onlar respublika və ərazi üzrə birləşməyə məcbur olurlar. Nəticədə bu sistemdə nümayəndəli orqan kimi çıxış edən müxtəlif assosiasiyalar və sahib-
karlar birliyi yaradılır [3, s.128].

Sahibkarlar birliyi həmkarlar ittifaqlarının əsas sosial tərəfdaşları hesab edirlər, onlar arasın-da aparılan dialoqlar zamanı sosial-əmək münasibətlərinin tənzimlənməsinə dair mühüm məsələlər, eləcə də maddəli işçilərin hüquq və maraqlarının müdafiəsinə dair məsələlər həll edilir.

3. Dövlət yalnız sosiallaşdıqda, yəni, təkcə rəhbər sinfin maraqlarını deyil, həm də bütün cə-miyyətin, xüsusilə də ən zəif təbəqələrin maraqlarını müdafiə və ifadə etdikdə, sosial tərəfdaşlığın tərəfinə çevrilir. Sovet dövlətində sosial tərəfdaşlıq öz təyinatına görə fəaliyyət göstərə bilməzdi, burada dövlət bütün funksiyaları yerinə yetirirdi: həm qanunverici, həm sahibkar, həm də sosial mü-dafiə vəzifəsini. Sahibkarlar təbəqəsi sadəcə olaraq mövcud deyildi, həmkarlar ittifaqları isə parti-ya-dövlət strukturunu ifadə edir və onların sosial sahə üzrə sifarişini yerinə yetirirdilər.

Dövlətin sosiallaşması, onun bütün üzvlərinin ehtiyac və tələbatlarına yaxınlaşdırılması, onun “insanlaşdırılması”, eləcə də ictimai bərabərlik və şəxsi sərbəstliyə dair şərtlərin yaradılması prose-sini ifadə edir. Bu prosesin həyata keçirilməsinin nəticəsi isə sosial dialoqun aparılmasına hazır olan və bacarığa malik olan sosial dövlətin yaradılmasına əsaslanır [2, s.45-46].

İkinci Dünya müharibəsindən sonra əksər ölkələrdə sosial dövlətin formalaşdırılması konsti-tusiya prinsipi kimi həyata keçirilmişdir. İlk dəfə sosial dövlət Almaniya Federativ Respublikasının 1949-cu ildə qəbul olunmuş və Almaniyani “demokratik və sosial federativ dövlət” bəyan edən konstitusiyasında öz əksini tapmışdır. Sosial dövlət haqqında olan müddəalar həmçinin Fransa, İta-liya, İspaniya, Portuqaliya, İsveç, və Şərqi Avropa ölkələrinin konstitusiyaları ilə möhkəmlənmiş-dir.

1993-cü ildə Rusiyanın həmkarlar ittifaqları Rusiya Federasiyası Konstitusiyasına sosial döv-lət haqqında müddəa daxil edilməsi barəsində təşəbbüslə çıxış etmişdi. Uzun və gərgin diskussiya-lardan sonra bu müddəa referendumda konstitusiya norması kimi qəbul olundu. Rusiya Federasiyası Konstitusiyasının 7-ci maddəsində deyilir: “Rusiya Federasiyası – sosial dövlətdir, siyasəti insanın layiqli yaşaması və sərbəst inkişaf etməsinə şərait yaratmaqdır”.

Konstitusiyaya əsasən sosial dövlətdə:

- insanların əməyi və sağlamlığı mühafizə olunur;
- əmək haqqının minimum həddinin təminatı müəyyən etdirilir;
- ailə, analıq, atalıq və uşaqlıq eləcə də əlil yaşlı insanlar dövlət yardımı ilə təmin olunur;
- sosial xidmət sistemi inkişaf etdirilir;
- dövlət pensiyası, müavinəti və digər sosial müdafiəyə təminat müəyyən edilir [7, s.147].

Azərbaycan Konstitusiyasının 16-cı maddəsində (sosial inkişaf və dövlət) deyilir: “Azərbaycan dövləti xalqın və hər bir vətəndaşın rifahının yüksəldilməsi, onun sosial müdafiəsi və layiqli həyat səviyyəsi qayğısına qalır” [1].

Mərkəzi Avropa və Skandinaviya ölkələrində sosial dövlətin yaradılmasında əhəmiyyətli rol həmkarlar ittifaqlarına məxsusdur. Həmkarlar ittifaqları parlamentlərdə və hökumət tərəfindən keçir-ilən müxtəlif sosial proqramlarda (iqtisadiyyata sosial xarakterin verilməsi üzrə olan proqramlarda) inadla lobbist kimi çıxış edirlər.

Sosial məqsədlərin digər məqsədlər üzərində üstünlük təşkil etməsi və dövlətin düzgün şəkil-də aparılan sosial siyasəti bütün sosial təsisatların meyillərini ifadə edərək, daimi ictimai nəzarət al-tında olur.

Son nəticədə sosial dövlət növbəti məqsədlərə aid hüquqi dairəni yaradır, davranış qaydalarını, aşağıdakı qaydaların həyata keçirilməsi və nəzarət mexanizmlərini müəyyən edir:

- ölkənin iqtisadi təhlükəsizliyini təmin edən sosial bazar təsərrüfatının inkişafı və sabit fəaliyyəti;

- vətəndaşların istehsalat, xidmət sahələri, dövlətin və ictimai həyatın idarə olunmasında real iştirakı;

- sahibkar və işçinin maraqlarına uyğun olaraq tarif siyasətinin həyata keçirilməsi;

- sosial sahələrin – təhsil, elm, səhiyyə, mədəniyyət, eləcə də sərbəst yaşamlarını təmin edən bilməyənlərin maraqlarını müdafiə etmək, sosial ədalət prinsipi əsasında vətəndaşın bərabər və layiqli yaşamasına, həmrəylik, vətəndaş razılığı, faydalı sosial əlaqələr qurulmasına şərait yaratmaq;

- vətəndaşların sosial həmrəyliyi və onların gəlirinin ədalətli şəkildə bölüşdürülməsi siyasətinin həyata keçirilməsi;

- insanın layiqli yaşayış və onun sərbəst şəkildə inkişaf etməsinin təmin olunmasına yönəldilmiş sosial siyasət və fəal əməkdaşlığın təsdiqlənməsi [8, s.245].

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.

Nəzəri təhlil və praktiki təcrübədən məlum olduğu kimi, sosial tərəfdaşlıq sisteminin müxtəlif ölkələrdə yaradılması və bu sistemin fəaliyyət göstərməsinə dair yekun müddəaları ümumiləşdirməklə, belə qənaətə gəlmək olar ki, bu sistem qeyd olunmuş dövlətlərin siyasi və iqtisadi şərtlərinə uyğun olaraq, onun tarixi və mədəni ənənələrini əks etdirir.

On milyonlarla insanın maraq və hüquqlarının müdafiəçisi kimi birinci növbədə həmkarlar ittifaqları tərəfdaş olaraq sosial tərəfdaşlıq sisteminin inkişafına görə məsuliyyəti öz üzərinə götürməlidir. Həmkarlar ittifaqlarının hüquqi statusu rəsmi olaraq sosial-əmək münasibətlərinin tənzimlənməsində dövlət və işəgötürənlə bərabər hüquqla iştirak etməyi təmin edir. Lakin bir çox obyektiv və subyektiv səbəblərə görə onlar hələ ki, tərəflərlə tam bərabər hüquqa malik deyillər. Ona görə də onlar iqtisadi və siyasi vəziyyətdən asılı olaraq dövlət ilə biznes arasında manevr edərək müxtəlif alyanslarda çıxış etməyə məcbur olurlar [9, s.37].

Həmkarlar ittifaqları sosial tərəfdaşlıq təsisatlarının inkişaf etdirilməsi məqsədilə özünün dövlət və işəgötürənlər ilə olan münasibətlərindəki mövqeyini daha aydın şəkildə müəyyən etməli və bu zaman bürokratiya maraqlarına deyil, təmsil etdikləri maddi işçilərin maraqlarına əsaslanmalıdır. Həmkarlar ittifaqlarına olan etimadın möhkəmlənməsi onların fəaliyyətinin konkret şərtlərdən, nüfuzunun artması və cəmiyyətdə olan təsirindən, eləcə də bir sıra təşkilat və liderlərinin əlverişli hesab edilən imicinin təşkilindən asılı olur.

Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi də sosial-əmək münasibətlərinin tənzimlənməsi istiqamətində sosial tərəfdaşlıq sistemində həmkarlar ittifaqlarının hüquq və səlahiyyətlərini möhkəmləndirir.

Açar sözlər: sosial tərəfdaşlıq, həmkarlar ittifaqları, dövlət, işçi, sahibkar, kollektiv müqavilə

İstifadə edilmiş ədəbiyyat

1. Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası. Bakı: Qanun, 2016, 68 s.
2. Dayıyev R.H. Əhəlinin sosial müdafiəsinin təşkilində qeyri-dövlət təşkilatlarının rolu // Azərbaycanda iqtisadi islahatların həyata keçirilməsi xüsusiyyətləri və problemləri. Bakı: 2000
3. “Həmkarlar ittifaqları haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanunu. Bakı şəhəri, 24 fevral 1994-cü il, № 792.

4. Həsənov V.S. Azərbaycan həmkarlar ittifaqları inzibati amirlik rejimi dövründə. (XX əsrin 20-30-cu illəri). Bakı: Elm, 2004, 376 s.
5. Həsənov V.S., Mehdiyev Ə.B. Azərbaycan həmkarlar ittifaqlarının tarixi. Bakı: Azər SC, 2005, 451 s.
6. Qaraşov H.T. Həmkarlar ittifaqları hərəkatının əsasları. Bakı: Avropa, 2015, 448 s.
7. Гриценко Н.Н. Профсоюзное движение в России: исторический опыт и современность. М.: 2010
8. Киселев В.Н. Социальное партнерство в России. М.: Луч, 2012, 98 с.
9. Маниева Р.С. Основы профсоюзного движения. Баку: Авропа, 2012, 244 с.

Гусейн Гарашов

РОЛЬ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В ДЕМОКРАТИЗАЦИИ ОБЩЕСТВА

Резюме

В статье анализируется роль объединений и содружеств, новой идеологии и методов, при обновлении общества, установлении демократических ценностей. В статье автор выразил свою позицию о создании и развитии социального партнерства, для достижения социального мира и осуществления регулирования социально-трудовых отношений между работниками, работодателями и государством. В Европейских странах, в частности, в России исследуются принципы социального партнерства в регулировании социально-трудовых отношений и их положительные результаты. Автор представляет собственный подход к некоторым моментам социального партнерства в новом аспекте.

Ключевые слова: социальное партнерство, профсоюзы, государство, работник, предприниматель, коллективный договор

Husseyn Qarashov

THE ROLE OF SOCIAL PARTNERSHIP IN DEMOCRATIZATION OF THE SOCIETY

Summary

The role of associations and partnerships, new ideologies and methods in the creation of democratic values and renewal of society is analyzed in the article. The author expresses his position on the establishment and development of social partnership to achieve social peace in society and to regulate social and labour relations among the workers, employers and the state. In European countries including in Russia the principles of social partnership in the regulation of social and labour relations and their positive results are explored. The author presents his own approach to some moments of social partnership in a new aspect.

Keywords: social partnership, trade union, state, worker, employee, collective agreement