



KİÇİK SAHİBKARLIĞIN İNKİŞAFI YOLLARI

2-ci Bakı konfransı

“Sosial dialoq və onun vacibliyi”

Fuad Rəsulov

14 iyul 2010



Problemlər:

- İşçilərlə, əksər hallarda əmək müqaviləsi bağlanmayıb (işçinin əmək müqaviləsi yoxdur)
- Müvafiq Həmkarlar İttifaqı ən azı bu məsələləri nəzarət altında saxlamır
- İşçilərə qarşı diskriminasiya və ayrı-seçkilik halları müşahidə olunur;
- Rəsmi əmək haqları çox aşağıdır (və bu səbəbdən işçilərin sosial sığortalanması aşağı səviyyədədir)
- Əksər hallarda işçilər üçün normal iş şəraiti yaradılmır



Azərbaycanda sosial əməkdaşlıq sistemi

- İlk növbədə, Azərbaycanda həm işçilərin, həm də işəgötürənlərin əməkdaşlıq münasibətləri sahəsində bilik və mədəniyyətlərinin səviyyəsi olduqca aşağıdır.
- İşəgötürənlər işçilərlə qarşılıqlı münasibətlərini qarşılıqlı əməkdaşlıq və müəssisələr səviyyəsində kollektiv müqavilələrin bağlanması vasitəsilə tənzimlənməsi zərurətini görmürlər.



- İkincisi, işəgötürənlərlə dialoqda aparıcı rola malik olan həmkarlar təşkilatlarının passivliyi;
- Qeyd etmək lazımdır ki, iqtisadiyyatın qeyri-dövlət sektorunun kiçik və orta müəssisələrinin əksəriyyətində ilkin həmkarlar təşkilatları yoxdur.



Sosial dialoq nə vaxt aktual olur?

- Nəzəri olaraq işəgötürənlərlə işçilər arasında real qarşıdurmanın olduğu halda.
- Tətilər olanda bundan hər iki tərəf ziyan çəkir.



Sosial əməkdaşlığın yaranmasının ziddiyyətləri

Bu gün sosial əməkdaşlıq haqqında sahibkarlar danışırlar. Bununla onlar işçilərlə münaqişəsiz və yumşaq münasibətlərə ümid olduqlarını ifadə edirlər.

Bu mövzuya çox vaxt müxtəlif səviyyədə həmkalar təşkilatlarının sənədlərində toxunulur və o onların qəbul etdiyi qərarlarda sistemli şəkildə əks olunur.



Lakin əslində işçilərin systemsiz tələbləri işəgötürənlər tərəfindən ciddi qəbul olunmur və işçilərə «qanunun onlara işəgötürənlərin qanunsuz hərəkətlərindən məhkəmədə müdafiə və özünümüdafiə hüququndan istifadə etmək» təklif olunur.

Tətillər və ya digər aksiyalar haqqında heç vaxt birbaşa danışılmaz.



Unutmaq olmaz!

Öz vəziyyətindən narazı olan işçinin münasibəti müxtəlif etiraz formalarında təzahür edir.

Passiv etiraz çox vaxt seçkilər zamanı özünü göstərir, bununla da hamiya qarşı çıxış edənlərin səslərinin sayını artırır.

O, hakimiyyət institutlarına tam inamsızlıqla ifadə oluna bilər.

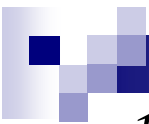
Həyatından narazılıq bəzən milli yönlü mövhümata gətirib çıxarır.

Başqa sözlə, etiraz enerjisi, demək olar ki, həmişə həyata keçir.



Tədqiqatlar

- Tədqiqat zamanı respondentlərə beşballı şkaladan istifadə edərək bir sıra fikirlərlə razılaşma səviyyəsini müəyyənləşdirmək təklif olunurdu (1-ci cədvəl).
- Rəhbərlərlə fəhlələr arasında ən çox narazılıq müəssisələrin öz işçilərinə göstərməli olduğu sosial yardımın səviyyəsini xarakterizə edən məsələlər üzrə olmuşdur.



1-ci cədvəl.

Müəssisənin fəaliyyəti haqqında fikirlərlə razılaşmanın orta səviyyəsi

(beşballı şkala)

	Fikir	Rəhbərlər	Fəhlələr
1	Müəssisə özünü təmin edə bilməyən keçmiş işçilərinə yardım etməlidir	2,79	4,28
2	İşçilərin bugünkü həyat səviyyəsi məqsəd olaraq müəssisənin uzunmüddətli inkişafı məqsədlərindən daha vacib sayılır	2,43	3,70
3	Hər bir işçi müəssisədə işlərin vəziyyəti haqqında həqiqəti bilməlidir	3,06	3,78
4	Hər bir işçi qrupunun müəssisənin həyatı ilə bağlı olaraq öz nöqtəyi-nəzəri var, hər bir nöqtəyi-nəzərin mövcud olmaq hüququ var	2,93	3,35

1-ci cədvəl.

Müəssisənin fəaliyyəti haqqında fikirlərlə razılaşmanın orta səviyyəsi
(beşballı şkala)

	Fikir	Rəhbərlər	Fəhlələr
5	Bizim müəssisədə rəhbərlər olduqca yüksək əmək haqqı alırlar	1,92	3,62
6	Müəssisənin yaşaması üçün məsuliyyət daşıyan insanlar adi işçilərdən fərqli olaraq daha çox hüquq və imtiyazlara malik olmalıdırlar	3,90	2,05
7	Müəssisənin maraqları naminə direktorun işçilərin əksəriyyətinin maraqlarına qarşı çıxış etmək hüququ var	3,29	1,85



Kəsişmə nöqtələri

Tədqiqatın ikinci əsas məsələsi aşağıdakı kimi formulə oluna bilər: yerli müəssisə sahibləri, menecerləri və fəhlələri arasında kəsişmə nöqtələri varmı?

İndiki vəziyyətdə sosial qrupların konsolidə olunmuş qarşিদurması riskini azaltmaq olarmı?

Tədqiqatın nəticələri onu deməyə imkan verir ki, maraqların belə razılaşma zonaları mövcuddur.



Nə etməli?

Həyat standartlarında fərqlərin keyfiyyət xarakterli olmadığı vəziyyətə çatmağa çalışmaq lazımdır!

Siniflərin yox olması haqqında danışarkən məşhur alman sosioloqu U. Bek qeyd edirdi ki, bu azimkanlıların folksvageni, varlıların isə mersedesinin olduğu, fəhlələrin Avstriyanın dağ kurortlarında, varlıların isə Baham adalarında məzuniyyətlərini keçirdiyi yerdə mümkün olmuşdu.



Azərbaycanda sosial əməkdaşlığın inkişafını ləngidən səbəblər:

- **İşçilərin və işəgötürənlərin sahə və ərazi müqavilələri bağlamaq üçün zəruri səlahiyyətləri olan nümayəndəlik orqanlarının olmaması;**
- **Ayrı-ayrı işəgötürənlərin təşkilatlarda bağlanan kollektiv müqavilələrə, əmək haqqının ödənilməsinin tənzimlənməsi sisteminin formalaşmasına formal münasibəti və təşkilatlanmaq qabiliyyətinin aşağı səviyyədə olması;**
- **Kollektiv müqavilələrdə təşkilat əməkdaşlarının əlavə sosial təminat və imtiyazlarının olmaması və ya az olması;**
- **Özəl müəssisələrdə əmək münasibətləri və onlarla bağlı digər münasibətlərin tənzimlənməsinin müqavilə formalarının inkişaf etməməsi;**
- **iqtisadiyyatın qeyri-dövlət sektorunun kiçik və orta müəssisələrinin əksəriyyətində ilkin həmkarlar təşkilatlarının olmaması.**



Bütün səviyyələrdə mövcud olan problemlər:

- **Müvafiq işəgötürənlər birliklərinin olmaması səbəbindən sahə müqavilələrinin işlənilib hazırlanması prosesi uzanır.**
- **İşəgötürənlər birliklərinin yaradılması və qeydiyyatdan keçməsi prosesi işəgötürənlərin özləri tərəfindən ləngidilir.**
- **Qanunvericilikdə təsbit olunmuş kollektiv müqavilə və sazişlərin pozulmasına görə məsuliyyət səviyyəsi yetərli deyil.**
- **Lakin digər tərəfdən kollektiv müqavilə və sazişlərdə bu vaxtadək onlarda təsbit olunmuş normaların pozulmasına görə iqtisadi (maddi) məsuliyyət mexanizmi yoxdur.**
- **Misal olaraq kollektiv müqavilələrdə, məsələn, əmək haqqının gecikdirilməsinə görə məsuliyyət mexanizmi, demək olar ki, tamamilə yoxdur.**



**Diqqətinizə görə
təşəkkür edirəm!**