

**S**ovetlər dövründə həmkarlar ittifaqları öz təşkilati müstəqilliyindən uzaq, öz fəaliyyətinin xarakterinə və ittifaqda-xili işinə görə, əslində partiya-dövlət təşkilatına, totalitar sistemin tərkib elementinə, partiya və təsərrüfat aparatının əlavəsi olmuşdur. Demokratik mərkəziyyət prinsipinə uyğun olaraq, onun Stalinsayağı fəaliyyətində elə bir vahid həmkarlar ittifaqları sistemi formalaşmışdı ki, burada mərkəzi orqanların aşağı həmkarlar ittifaqları strukturları üzərində rəhbərliyi tam təsbit olunmuşdur.

Həmkarlar ittifaqlarında bürokratik, xalis aparatçı iş metodları üstünlük təşkil edirdi. Öz təbiətinə görə müstəqil təşkilatlardan ibarət həmkarlar ittifaqı təşkilatları sistemi çoxsahəli struktura malik, inzibati-amirlik sistemli, təbəçiliyi və təkbəşinə rəhbərliyi ilə seçilən təsərrüfat nazirliyini xatırladırdı.

Müvafiq olaraq, dünya həmkarlar ittifaqları hərəkatının ənənələri ilə müqayisədə bu təşkilatların fəaliyyətinin funksional məzmunu da kökündən fərqli idi. Onlar özünün əsas rolunun yerinə yetirilməsi ilə zəhmətkeşlərin əmək hüquqlarının və maraqlarının müdafiəsi ilə daha az məşğul olur, müdafiə funksiyası müəyyən dərəcədə qalırdı. Bu funksiya dövlət və təsərrüfat orqanları ilə birlikdə əməyin mühafizəsi və təhlükəsizlik texnikası, əmək qanunvericiliyi üzərində inzibati-təsərrüfat orqanları tərəfindən nəzarətə riayət edilməsi ilə bağlı vəzifələrin həllində özünü göstərirdi. Hətta bu müdafiə funksiyası sosial-məişət məsələlərinin həlli kimi daha ümumi funksiyanın məzmununda "əriyirdi". Buraya zəhmətkeşlərin sanatoriya-kurort müalicəsi və istirahəti, mənzil və mədəni-məişət quruculuğu, mənzil bölgüsü və şəxsi həyatı təsərrüfatı yadılmasına yardımçı olmaq kimi vəzifələrin həyata keçirilməsi aid idi. Həmkarlar ittifaqlarının sosial təyinatını və sosial rolunun məzmununu təşkil edən başlıca məsələ-işçi qüvvəsini daha faydalı şərtlə satmaq, yeni işçilərin əmək haqqının ədalətli ödənilməsi uğrunda mübarizə kimi başlıca funksiya ümumiyyətlə, sovet həmkarlar ittifaqlarının işi olmamışdır.

"Ümumxalq mülkiyyəti", fəhlələrin və digər işçilərin "öz istehsalının sahibi olması", "fəhlələrin və kəndlilərin dövləti" haqqında təbliğatçı söhbətlərin yer tutması, dövlət onsuz da "zəhmətkeşlərin durmadan artan rifahı üçün hər şeyi edir" kimi söhbətlər həmkarlar ittifaqlarının öz üzvlərinin əmək haqqını artırmaq uğrunda mübarizəsini qeyri-mümkün edirdi. Həmkarlar ittifaqları öz başlıca vəzifələri əvəzinə sosial roluna qətiyyətlə uyğun olmayan fəaliyyətlə məşğul olmağa, əsas funksiyası necə deyirlər, kütləvi-istehsalat və iqtisadi iş hesab olunurdu. Bu funksiya sosializm yarışının, ixtiraçılar və səmərələşdiricilər hərəkatının təşkilində, elmi-texniki cəmiyyətlərin və istehsalat müşavirələrinə rəhbərlik etməkdə, həmkarlar ittifaqlarının nümayəndələrinin xalq təsərrüfatı

# Müasir şəraitdə həmkarlar ittifaqlarının sosial missiyasının transformasiyası



planlarının işlənilib hazırlanmasında və onların reallaşdırılmasında həyata keçirilirdi. Həmkarlar ittifaqları tərbiyəvi və mədəni-kütləvi işə böyük diqqət yetirməli idilər. Bu işin konkret istiqamətləri belə idi: mühazirə təbliğatının, əyani və şifahi təşviqatın, ictimai-siyasi mühazirələrin, əmək qabaqcıllarının, sovet elminin və texnikasının nailiyyətlərinin əyani təbliğinin təşkili, klub-dərnək işinin, əmək kollektivlərində bədii öz-fəaliyyətin inkişafı, bədii öz-fəaliyyətin ümumittifaq baxışının keçirilməsi, həmkarlar ittifaqları şəbəkəsinə rəhbərlik, tələbələr, yeniyetmələrin və uşaqların istirahət dövründə asudə vaxtının təşkili, kütləvi bədən tərbiyəsi və idman işinin təşkili, turist-ekskursiya fəaliyyətini həyata keçirmək və s.

Sosializm dövlət quruluşunun tənəzzülündən və radikal sosial-iqtisadi və siyasi islahatlar yolunda ilk addımlar atıldıqdan sonra vəziyyət kökündən dəyişdi, bazar sosial-iqtisadi sistemine və demokratik ictimai-siyasi quruluşa keçid başladı.

Azərbaycan Respublikası da demokratik hüquqi dövlət və vətəndaş cəmiyyəti quruculuğunu özünün inkişaf yolu seçmişdir. Dövlətimizin sosial siyasəti insanın ləyaqətli həyatını və azad inkişafını təmin edən şəraitin yaradılmasına, ölkədə sosial institutların, o cümlədən həmkarlar ittifaqlarının inkişafı və möhkəmləndirilməsinə geniş imkanlar açmışdır.

Sosial-humanist funksiyaların həyata keçirilməsində həmkarlar ittifaqlarının rolu müstəsna əhəmiyyət kəsb edir. Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyasında təsbit olunmuş zəruri hüquqlar və azadlıqlar həmkarlar ittifaqlarına bir sosial institut kimi müqavilələr və danışıqlar sistemi vasitəsilə əmək şəraitinin yaxşılaşdırılmasına, iqtisadi siyasətin müəyyənləşdirilməsində iştirakına, daha dəqiq deyilsə, məşğulluğun, əməkçi insanların sosial müdafiəsinin, əmək haqqının ədalətli müəyyənləşdirilməsində səriştəli siyasət aparmasına imkan verir. Digər tərəfdən, "Həmkarlar ittifaqları haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanunu ölkədə həmkarlar ittifaqları təşkilatlarının işinin müasir tələblər, sivilizasiyalı dövlətlərdə təşəkkül tapmış sosial institutların fəaliyyəti səviyyəsində qurulması üçün çox önəmli dövlət sənədidir.

Mövcud realiaqlar göstərir ki, həmkarlar ittifaqlarının sosial proseslərdə iştirak mexanizmlərinin təkmilləşdirilməsi son dərəcə aktualdır.

Müasir Azərbaycan dövlətinin qurucusu Heydər Əliyevin AHİK-in I qurultayına ünvanladığı təbrik məktubunda oxuyuruq. "Yeni mərhələdə həmkarlar ittifaqları əmək adamlarının kütləvi və müstəqil

"Vəzifə insana heç nə vermir, sadəcə olaraq səlahiyyət verir.

Qalan hər şey onun ağılından, zəkasından, biliyindən, mədəniyyətindən asılıdır".

**Heydər Əliyev**

təşkilatına çevrilərək, onların iş şəraitinin yaxşılaşdırılması, əməyin təşkili, iqtisadi hüquqlarının qorunması, sosial müdafiə problemlərinin həll edilməsi yolunda daha böyük əzmlə çalışmalıdır".

Ulu öndərin tövsiyyələrini həyata keçirmək üçün həmkarlar ittifaqları aşağıdakı təzahürlərə daha ciddi əməl etməlidirlər:

- cəmiyyətin sosial-iqtisadi inkişafının əsas aspektlərində (məsələn, yaşayış minimumunun, insanların həyatının sosial standartlarının müəyyənləşdirilməsində) situasiyanı müstəqil qiymətləndirmək;

- cəmiyyətin inkişafı və həyatının ən mühüm problemləri üzrə həmkarlar ittifaqlarının mövqeyini demokratik, açıq və aşkarlıqla bildirmək;

- sosial-iqtisadi problemlərin həllində hökumətin qərarlarına alternativ həll variantlarını irəli sürmək;

- cəmiyyətin sosial-iqtisadi və mədəni inkişafının əsas məsələləri üzrə özünün müstəqil platformasını, proqramlarını müstəqil işləyib hazırlamaq;

- öz strukturunu və kadr məsələlərinin həlli işini müstəqil müəyyənləşdirmək.

Hesab edirəm ki, bu prinsiplərə ciddi yanaşılması bu gün çox aktualdır. Çox təəssüf ki, artıq həmkarlar ittifaqlarının mövcudluğuna ehtiyac olmaması mülahizələri səslənməkdədir. Bu məsələ ətrafında polemikaya girməyi lazım bilməyərək onu demək istəyirəm ki, həmkarlar ittifaqlarında çalışan kadr və fəallar məsuliyyətini dərk edərək Ulu öndərin dediyi kimi

"daha böyük əzmlə çalışmalıdır".

Ona görə həmkarlar ittifaqı üzvləri özlərinə rəhbər seçərkən çox ciddi olmalıdırlar. Seçdikləri şəxslər kifayət qədər yüksək qeyri-formal nüfuz, liderlik keyfiyyətlərinə malik olmalıdırlar.

Təcrübə göstərir ki, insanlar əsasən istəyirlər ki, onların lideri müstəsna olaraq, təşkilatın məqsədlərinə nail olmaq prosesinə istiqamətlənmiş, yalnız və yalnız texnokratik yönümlü peşəkar olmasın, hər şeydən əvvəl, "insani simalı", ruhən xeyirxah hisslərin və keyfiyyətlərin bütün ahəngdarlığına malik olsun.

Lider ətrafdakılara, başlıca olaraq, iki sosial-psixoloji kanalla təsir göstərir: a) nüfuz vasitəsi ilə (liderin öz vəziyyəti, təcrübəsi, səriştəsi, təhlili və s.); b) xarizmatik xüsusiyyətlər vasitəsi ilə (insaniyyətlik, xoşrəftarlıq, məənəviyyət). Real

həyatda bütün bunlar liderin müstəsnalığının könüllü qəbul olunmasını təmin edir ki, bu da onun ardınca getməklə, hərəkatlarını, bütövlükdə davranışını təqild etməklə xarakterizə olunur.

Lider - sosial təşkilatın mühüm həlqəsidir. Həyatda hər hansı bir insan birliyi yaranırsa, onun strukturunda öz lideri də yaranır. Qrupun funksiyaları artdıqca və onun fəaliyyət sahəsi genişləndikcə, liderlər iyerarxiyası təşəkkül tapır. Liderlik liderin funksiyalarını həyata keçirmək prosesidir. Davamiyyətə görə bu proses konkret şəraitdən asılı olaraq ya qısa müddətli, ya da davamlı olur.

Liderlik spesifik idarəetmə münasibətləri tipidir, belə ki, insanların davranışına təsir edərək, lider bununla təşkilatda sosial proseslərin gedishinə təsir göstərmiş olur. Lakin inzibati idarəetmədən fərqli olaraq, liderlik təşkilatda təbəçilərin deyil, davamçıların, ardıcılığın olmasını görmək istəyir. Müvafiq olaraq, inzibati idarəetməyə xas olan "rəis-təbəçi" münasibətləri "lider-tərəfdar" münasibətləri ilə əvəz olunur. Liderlik mühitində güc və məcburetmə arzu və ruhlandırma ilə əvəz olunur.

Həmkarlar ittifaqları orqanlarında çalışan rəhbərlərdə bu keyfiyyətlər olarsa, təşkilatın nüfuzunda yüksək olar. Yoxsa ki, pafoslu çıxışlarla özünü reklam edənlər yalnız və yalnız həmkarlar ittifaqının nüfuzuna zərbə vururlar.

Bu yerdə yadıma bir xatirə düşdü. Ulu öndər Heydər Əliyevin komandasının ən sədaqətli üzvü olan Lidiya Rəsulova (1981-1988-ci il-

lər) AHİK-in Rəyasət Heyətinin iclasında sahə həmkarlar ittifaqları Respublika Komitələrindən birinin sədri hesabat verərkən pafoslu çıxış edərək işlərin yüksək səviyyədə olduğunu və onun arxasında nazirin olduğunu bildirdi. Rəsulova onu dayandırdı və dedi "Biz kosmosda yaşamırıq, yerə düş, onsuzda kimin kim olduğunu hamı yaxşı bilir. Həmkarlar ittifaqı təşkilatının rəhbərinin bədbəxtliyidir ki, onun arxasında siravi həmkarlar ittifaqı üzvü yox, nazir, rəis dayanır..."

Həqiqətən də o dövrdən fərqli olaraq biz bu gün açıq cəmiyyətdə yaşayırıq. Kim necə yaşayır, necə işləyirsə onu yaşadığı və işlədiyi yerdə çox yaxşı tanıyırlar....

Ona görə də həmkarlar ittifaqları üzvləri özlərinə rəhbər seçən zaman heç kimdən çəkinməməlidirlər, layiq olanları seçməlidirlər.

Həmkarlar ittifaqı xalqları "xoşbəxt" edən Leninin dediyi kimi "kommunizm məktəbi" yox, haqq-ədalət məktəbidir. Qurani Kərimin Əl-Nisa surəsinin 135-ci ayəsində deyilir "Nəfsinizin istiyinə uyub haqdan üz çevirməyin!"

Əgər həmkarlar ittifaqları üzvləri haqqı olanları öz təşkilatlarına rəhbər seçsələr heç vaxt həmkarlar ittifaqının üzvü olduğuna görə peşman olmayacaqlar. Prezident İlham Əliyev tərəfindən son dövrlərdə aparılan struktur və kadr islahatları respublikamızda sosial-iqtisadi inkişafı sürətləndirmişdir. İlham Əliyev ölkəmizdə vətəndaş cəmiyyəti institutlarının fəaliyyətində də köklü transformasiya baş verməsini istəyir.

İlham Əliyevin iki il əvvəl AHİK-in 30 illiyinə həsr edilmiş tədbirin iştirakçılarına ünvanladığı məktubda deyilir: "Müasir inkişafın reallıqları və bu günün çağırışları Azərbaycan həmkarlar ittifaqlarının fəaliyyətində əsaslı dəyişikliklərin aparılmasını, dünya təcrübəsindən faydalanaraq işlərin yenidən qurulmasını labüd edir. Bu mərhələdə həmkarlar ittifaqlarının hüquqlarının ölkə qanunvericiliyinə və beynəlxalq hüquq normalarına uyğun olaraq təmin edilməsi və məhdudlaşdırılmaması ən vacib məsələlərdən biridir. Eyni zamanda ölkə iqtisadiyyatının sürətli inkişafı Azərbaycan həmkarlar ittifaqlarından yeni yaradılmış iş yerlərində işçilərin əmək hüquqlarının qorunmasında və sosial problemlərinin həllində əzmkarlıq və qətiyyətli addımlar atmasını tələb edir".

Məqalənin yazılmasında məqsəd həmkarlar ittifaqlarının nüfuzunun artmasına, onun daha cəlbedici olmasına, yeni qüvvələrin gəlməsinə, son nəticədə həmkarlar ittifaqları rəhbərlərinin idarəetmə subyekti kimi möhkəmlənməsinə xidmət etməkdir.

**Hüseyn Qaraşov**  
**sosiologiya elmləri doktoru,**  
**professor**