

Beynəlxalq standartlardan istehsalat mədəniyyətinə aparan yol

Beynəlxalq standartlarla işləmək inkişafa, tərəqqiyə yol açır və iqtisadiyyatımızın gücləndirilməsinə xidmət edir.
Heydər Əliyev

C.R. Məmmədov, t.e.n.
SOCAR

Açar sözlər: beynəlxalq standartlar, sertifikatlar, idarəetmə sistemləri, təhlükəsizlik mədəniyyəti

e-mail: cavid.mammadov@socar.az

DOI.10.37474/0365-8554/2022-11-53-56

Путь от международных стандартов к культуре производства

Д.Ж.Р. Мамедов, к.т.н.
SOCAR

Ключевые слова: международные стандарты, сертификаты, системы управления, культура охраны труда.

В последнее время значение требований международных стандартов к системе управления предприятия значительно возросло. Цель здесь – определить суть, концепцию, цели и задачи международных стандартов, а объект исследования – это система международных стандартов. Международная стандартизация позволяет использовать научно-технический потенциал развитых стран, способствует взаимному обмену научно-технической информацией, ускоряет технический прогресс стран, участвующих в работе международных организаций.

Bildiyimiz kimi, neft müstəqil Azərbaycan iqtisadiyyatının əsas dayaqlarından biridir, bu isə neft sahəsindəki inkişafın iqtisadiyyata nə dərəcədə təsir etdiyini aydın göstərir.

20 sentyabr 1994-cü il tarixində Ulu öndər Heydər Əliyev tərəfindən “Əsrin müqaviləsi” adını almış sazişlərin imzalanması neft sahəsinin inkişafına xüsusi təkan vermişdir. Belə ki, bu müqavilədən sonra Azərbaycana maraq daha da artmış və onunla əməkdaşlıq etmək istəyənlərin sayı çoxalmışdır.

Son illər regional enerji layihələrinin reallaş-

The way from the international norms to the industrial standards

J.R. Mammadov, Cand. in Tech. Sc.
SOCAR

Keywords: international norms, certificates, management systems, culture of environmental protection.

Recently, the requirements of the international standards to the system of the enterprise management dramatically increased. The purpose is to specify the essence, concept, goals, and the tasks of the international standards, and the field of study is the system of the international norms. The international standardization allows using the scientific-technical potential of the developed countries, promotes the mutual exchange of the scientific-technical information, accelerates the technological advancement of the countries participating in the work of the international organizations as well

masında əsas tərəfdaşlardan biri kimi yaxından iştirak edən Azərbaycan Respublikası Dövlət Neft Şirkətinin (SOCAR) artıq həm də transmilli, beynəlxalq səviyyəli bir quruma çevrilməsi ilə yanaşı beynəlxalq reytingi də artırmaqdadır.

Ötən müddətdə xarici şirkətlərlə qurulan işbirliyi Azərbaycan neft sənayesinin lideri olan SOCAR-a lazımı təcrübə qazandırmışdır. Ölkə Prezidenti İlham Əliyevin SOCAR-ın müasir tələblərə cavab verən modern, çevik və güclü bir quruma çevrilməklə bağlı tövsiyəsinə uyğun olaraq hazırda onun strukturu beynəlxalq standartlara

uyğunlaşdırılır, idarəetmənin səmərəliliyi artırılır.

Azərbaycan Respublikasında beynəlxalq standartların tələbləri səviyyəsində işləyən və yüksək istehsalat göstəricilərinə malik müəssisələrin sayı artmaqdadır. Son illərdə Azərbaycanda beynəlxalq sertifikatlaşdırmanın sürətli inkişafı müşahidə olunmuşdur. Belə ki, artıq yerli şirkətlər beynəlxalq standartların tətbiqini öz biznes strategiyalarının tərkib hissəsi kimi qəbul edirlər. Göstərilən statistik məlumatları qonşu ölkələrlə müqayisədə qənaətbəxş hesab etmək olar. Beynəlxalq sertifikatlaşdırma sahib olan müəssisələrin böyük şirkətlərlə rəqabətə girmək, güclü investisiya qoyulmuş sifarişlər almaq və tenderlərdə iştirak etmək hüquqları var. Belə nəticəyə gəlmək olar ki, beynəlxalq standartları dünya iqtisadiyyatını təsəvvür etmək mümkün deyil.

SOCAR-ın müəssisələri də artıq neçə illərdir fəaliyyətlərini "Azərbaycan Neft Sənayesində Əməyin Mühafizəsinin Vahid İdarəetmə Sistemi" ilə yanaşı "ISO 45001 Sağlamlığın mühafizəsi və əməyin təhlükəsizliyi üzrə idarəetmə sistemi" standartının tələbləri səviyyəsində qurur.

Qeyd edək ki, standartlaşdırma və sertifikatlaşdırma İngiltərənin iqtisadiyyatına ildə orta hesabla 5 milyard, Almaniyaya isə 14.5 milyard dollar gəlir gətirir və əmək məhsuldarlığını 13 % yüksəldir.

Tətbiq olunmuş standartların effektivliyini artırmaq, onu daim işçi vəziyyətdə saxlamaq üçün müəssisənin daxili gücünə ehtiyac yarandığından əməyin təhlükəsizliyinin artırılmasına yönəldilmiş maarifləndirmənin və təlim-tərbiyə işlərinin vacib vasitələrindən biri olan əməyin təhlükəsizliyi psixologiyası sahəsində lazımı səviyyədə təşkil olunmuş təbliğat və təşviqat məsələlərinə daha çox diqqət yetirilir.

Müəssisədə işçilərlə əməyin mühafizəsi üzrə kütləvi təbliğat və təşviqat işləri aparılmalı, bu zaman ikitərəfli əks-əlaqə zamanı ötürülən informasiyanın işçilər tərəfindən nə dərəcədə qavramalarına nəzarət edilməlidir. İşçilərlə söhbətlər aparılmalı, problemlər kollektiv müzakirələr vasitəsilə həll edilməlidir. Keçirilən tədbirlərin məqsədi işçilərə izah edilərək onlarda məsuliyyət hissi artırılmalıdır.

Müəssisələrdə əməyin mühafizəsi üzrə hər il ənənəvi olaraq 28 aprel – Ümumdünya Əməyin Mühafizəsi Günü qeyd edilir. Bu il Ümumdünya Əməyin Mühafizəsi Günü üçün "Pozitiv təhlükəsizlik və sağlamlıq mədəniyyəti yaratmaq üçün birlikdə hərəkət edək!" devizi müəyyən edilmişdir. İşçilərə istehsalat mədəniyyətinin aşılanması, işlərin təhlükəsiz yerinə yetirilməsini

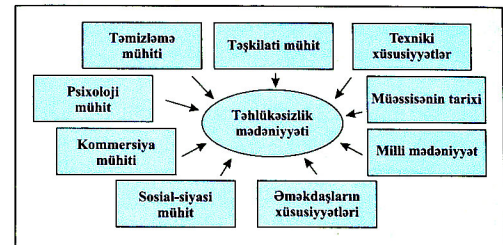
təbliğ edən təlimatların, əməyin mühafizəsi üzrə qüvvədə olan qaydaların öyrədilməsinə xüsusi diqqət yetirilir və bu işlər daim nəzarətdə saxlanılır. İşlərin effektiv təşkili üçün istehsalatda əməyin mühafizəsi mədəniyyəti artırılmalı və peşəkarlar komandasından ibarət əməyin mühafizəsi üzrə müasir idarəetmə sistemi qurulmalıdır.

Əməyin mühafizəsi məsələlərinə məsuliyyətli yanaşma nəinki prioritet məsələ olmalı, daim bütün səviyyələrdə qərar qəbulu proseduru formalaşdırılmalıdır. Hər müəssisə işdə təhlükəsizliyin təmin edilməsinə çalışmalı, yalnız sənəd şəklində tərtib edilmiş qaydalara, normalara və rəqlamentə əməl etməklə kifayətlənməməlidir. Müəssisə əməyin mühafizəsinin əhəmiyyətli olduğunu əmək kollektivinin təşkilati strukturunun bütün səviyələrinə şamil edilə bilən mədəniyyət modeli işləyib hazırlamalıdır. Mədəniyyət dedikdə, düşünəcə tərzini, davranış və insanlara münasibəti formalaşdıraraq yazılmış norma və normativlər başa düşülməlidir. Əməyin mühafizəsi mədəniyyətinin tətbiqinin uğurlu nəticə əldə etməsi üçün bütün struktur səviyyələrdə buna nəzarət edilməlidir. Mədəni amillər ictimaiyyətdə olduğu kimi konkret iş yerində də insanın davranışına təsir göstərə bilər. Müəssisədə mövcud olan mədəniyyət modeli yeni əməkdaşlara dərhal təsir edir. İşçilərə lazımı diqqətin göstərilməməsi kritik vəziyyətlərdə özünü bürüzə verir. İş yerlərində yüksək təhlükəsizlik mədəniyyəti və sağlam iş mühiti hüququ həm rəhbərlik, həm də işçilər tərəfindən qiymətləndirilən bir mədəniyyət olaraq sağlamlıq və təhlükəsizliyə olan münasibətlər, dəyərlər, inamlar və davranışlardır. Təhlükəsizlik mədəniyyətinin təkmilləşdirilməsinə yalnız bütün tərəflərin köməyi ilə nail olmaq mümkündür. İki növ təhlükəsizlik mədəniyyəti mövcuddur: neqativ və pozitiv.

Pozitiv təhlükəsizlik mədəniyyəti olan yerdə işçilərin əksəriyyəti sağlamlıq və təhlükəsizliyin vacib olduğunu düşünür. Sağlamlıq, Əməyin Təhlükəsizliyi və Ətraf Mühitin Mühafizəsinə (SƏTƏMM) müsbət yanaşması olmayan işçilər təhlükəsizliyə önəm verən işçilərin təsiri altına düşür. Pozitiv mədəniyyəti bir dəfə əldə edib, sonra fasiləsiz olaraq bütün səviyyələrdə qorumaq lazım gəlir. Mədəniyyətin formalaşdırılması üçün müəssisə rəhbərliyinin əməyin mühafizəsinə olan münasibətinin üsul tərzinə və əyani surətdə nümayiş son dərəcə vacibdir. Hesab etmək olar ki, əməyin mühafizəsi mədəniyyətinin lazımı səviyyədə olmaması Çernobil AES-dəki qəzaya səbəb oldu.

Məşhur amerikalı alim, idarəetmə sistemləri üzrə mütəxəssis Edvards Deminqin apardığı araş-

dırmaların nəticələrinə görə bədbəxt hadisələrin, qəzaların 96 %-i idarəetmə sisteminin düzgün qurulmaması, yalnız 4 %-i işçilərin səhvi nəticəsində baş verir. Odur ki, hər dəfə baş verən bədbəxt hadisəyə görə işçiləri günahlandırmaq, biz heç bir zaman 96 %-in səbəblərini öyrənə bilməyəcəyik. "Təhlükəsiz əmək uğrunda" adı altında nəşr olunmuş məqalənin müəllifi, Beynəlxalq Əmək Təşkilatı (BƏT) proqramının direktoru Yukka Takala əmin edir ki, ölüm hallarının artmasına səbəb əməyin mühafizəsi üzrə lazımı mədəniyyətin olmamasıdır [1]. SƏTƏMM üzrə bir neçə il öncə iştirak etdiyim konfransda Avropa Baş Əmək Müfəttişləri Komitəsinin üzvü Bernhard Brückner demişdir ki, istənilən iş yerində nə qədər güclü mütəxəssislər olursa-olsun, əgər mədəniyyət lazımı səviyyədə deyilsə, o sahədə heç zaman irəliləyiş olmayacaq. Təhlükəsizlik mədəniyyətinə təsir edən meyarlar şəkildə öz əksini tapmışdır.



Təhlükəsizlik mədəniyyətinə təsir edən meyarlar

Müəssisədə əməyin təhlükəsizliyi mədəniyyəti dayanıqlı olduqda hər kəs təhlükəsizliyə olan məsuliyyətini hiss edir, əməyin mühafizəsi üzrə problemləri müzakirə etmək üçün müəssisə rəhbərliyinə birbaşa müraciət edir. Bu hərəkət müəssisə tərəfindən qiymətləndirilir və mükafatlandırılır. Dayanıqlı mədəniyyətin yaradılması üçün zaman və gücə ehtiyac var, bu işlər bir neçə il tələb edə bilər. Əməyin mühafizəsi məsələlərinin həllində rəhbərliyin və işçilərin iştirakı müəssisənin gündəlik fəaliyyətinin ayrılmaz hissəsi olmalıdır. Əməyin mühafizəsi mədəniyyəti kövrək sistem olduğu üçün səhv bir hərəkətlə illərlə ərsəyə gəlmiş işlərin üzərindən xətt çəkilmiş olar.

Əməyin mühafizəsi mədəniyyətinin inkişaf etdirilməsi beş element üzrə metodiki dərslikdən ibarətdir.

Birinci element məlumatlandırma ki, şüurlu məlumat hadisə baş vermədikdə belə təsadüfi təhlükəsizliyin qarşısını almağa kömək edir. Əməyin mühafizəsi sistemində hər an nöqsanlar yarana bilər. İnsanlar təhlükəni hiss etmədiyi zaman əvvəlki qaydada işləməyə davam edir və təhlükənin

gələcəkdə də baş verməyəcəyinə arxayın olur. Hadisə olmadıqda belə daimi sayıqlıq təmin edilməlidir. Məlumatların toplanması, təhlil edilməsi və paylaşılması üzrə yeni sistem qurulmalı, sistemin təhlükəsizliyini təmin etmək üçün insan, texniki, təşkilati və ətraf mühit amilləri haqqında informasiya toplanmalıdır. Söhbət yalnız xəsarətlə və ya xəsarətsiz ötüşən hadisələrdən getmir.

İkinci element Qəza haqqında məlumatlandırma ki, yüksək təhlükə potensialı obyektləri olan müəssisələr zəruri informasiya əldə etmək üçün hadisələr barədə məlumat sistemindən daha çox istifadə edilir. Bu sistemin istifadəsi asan və əlçatan olmalıdır. Hadisələr barədə davamlı müşahidələr axını üzrə hesabatların aparılması əvəz olunmaz informasiya mənbəyi ola bilər. Sistem mürəkkəb olduqda və struktur bölmələr arasında etimad olmadıqda, hadisələr lazımı səviyyədə işıqlandırılmır. Bunun qarşısının alınması məqsədilə müəssisədə etimad atmosferi yaradılmalı, qoruyub saxlanılmalı və gizli hadisə barədə məlumat verən sistem üçün etibarlı SƏTƏMM xidmətinin əməkdaşı təyin edilməlidir. Səmərəli təhqiqat üçün əlçatan resurslar olmalıdır. Bütün hadisələr prioritetlərə ayrılmalı və aşağıdakı parametrlər əsasında araşdırma aparılmalıdır:

- risk – tez-tez baş verən hadisələrin və onların ağırlıq dərəcələrinin qiymətləndirilməsi;
- düzəliş – vəziyyətin düzəlişinin hansı halda effektiv olmasının müəyyən edilməsi;
- tematika – hesabatda yerləşdirilən eyni cür hadisə və ya vəziyyətlərin təkrarlanmasının müəyyənəndirilməsi.

Tətbiq edilmiş sistemlərin işinin təkmilləşdirilməsi məqsədilə mütəmadi olaraq işçiləri məlumatların əldə edilməsinə cəlb etmək lazımdır. Hesabat sistemlərinin və düzəldici tədbirlərin işlənməsinin maksimum faydalı olması üçün təhqiqat işləri maksimum sərbəst aparılmalı və rəhbərlik konkret fəaliyyətə birbaşa aktiv cəlb edilməlidir.

Üçüncü element təlimdir. Müasir təlimatlandırma mədəniyyətinə sahib olan müəssisə müxtəlif mənbələrdən vacib məlumatları alaraq faydalı təcrübəni tətbiq edir. Bu cür müəssisələr pib xəbərlərə açıqdır və məlumatlar rəhbərliyə verilməzdən öncə təhrif olunmur, dəyişdirilmir. Təlimatlandırılmış müəssisə müxtəlif mənbələrdən alınmış təlimatlara həssaslıqla yanaşır. Əlavə mənbə – başqa müəssisələrdəki hadisələrlə tanış olmaqdır. Təlimatlandırılan müəssisənin ştatında informasiyanı təhlil edən və yeni ideyalar tətbiq edən mütəxəssislər olmalı, eyni zamanda onlar problemləri üzə çıxarıb tövsiyələri hazırlamalı, yerlərdəki rəhbər-

liklə əməkdaşlıq edərək çatışmazlıqların aradan qaldırılması planını hazırlamalı və təşkilati strukturun bütün səviyyələrində verilmiş tövsiyələri tətbiq etməlidirlər. Bundan başqa təlimatlandırılan müəssisələr aparıcı mütəxəssislərin işdən azad olduğu zaman mühüm məlumatların itirilməsindən sığortalanmalıdır. Bu cür müəssisələr istehsalat prosedurlarının təkmilləşdirilməsində zəruri biliklərin təhlili, saxlanması, yayılması və tətbiqi üçün həmişə vaxt tapır.

Dördüncü element çeviklikdir. Əməyin mühafizəsi mədəniyyəti ayrı-ayrı şəxslərə və müəssisələrə bağlı olub, çevikliyi ilə vəziyyətin səmərəli idarə olunmasında müəssisəyə kömək edir. Mədəniyyət çevik olarsa, o zaman müəssisənin təşkilati strukturunu ənənəvi iyerarxik strukturdan daha xətti və operativ struktura keçirmək asandır. Çevik mədəniyyət vəziyyətin dəyişikliyinə tez reaksiya verir, işçiləri prosesə cəlb edir və özü də buna uyğunlaşır. İşçilərin peşəkar keyfiyyət göstəricilərinin qiymətləndirilməsinə xüsusi önəm verilir. Ən vacib məqam onların təşkilati strukturda statuslarının saxlanması deyil, operativ məsələlərin həlli üçün əməkdaşların işə yararlılığıdır. Çevik mədəniyyət təkcə əməyin mühafizəsi problemlərinin aşkara çıxarılması və risklərin tanınması deyil, həmçinin aşkar edilmiş risklərə qarşı mümkün təsirləri göstərmək bacarığıdır. Çevik mədəniyyətin köməyi ilə müəssisə və onun

əməkdaşları dəyişən hadisələrə operativ və effektiv surətdə uyğunlaşaraq onun vacib olduğunu düşünürlər. Vəzifəsindən asılı olmayaraq hər bir işçi səhv hərəkətlərdən xəbər verir və hadisələrə nəzarət edir. Müəssisə öz əməkdaşının ixtisas bacarığını nəzərə almalı, lazım gələrsə ondan savadlı surətdə istifadə etməyi bacarmalıdır. Əksər işçilər müəssisədə çevik mədəniyyətin formalaşdırılması sayəsində öz bacarıqlarını göstərməyin mümkünlüyünü qiymətləndirirlər.

Beşinci və sonuncu element ədalətdir. Ədalətli mədəniyyət güclü mexanizm olub tələblərin dəqiq ifadə edilməsi, qaydaların ardıcılıqla tətbiqi, ədalətli təhqiqatlar və qayda pozuntularına və ya səhv hərəkətlərə reaksiyası ilə fərqlənir. Bu, işçilərin hüququ və öhdəliklərinin düzgün yönləndirilməsinə xidmət edir. Alkoqol və s. ilə olan problemlərə baxmayaraq, görülmüş tədbirlər bunları əhəmiyyətli dərəcədə dəyişə bilər. Müəssisənin qərarı ilə alkoqol və narkotik maddələrdən sui-istifadə intizam tənbehi və fərdi məsuliyyət altında cərimələr tətbiq edilə bilər və ya müəssisə məsuliyyəti çərçivəsində çətin vəziyyətlərdə işçini dəstəkləmək üçün reabilitasiya tədbirləri nəzərdə tutula bilər. Buna baxmayaraq, məsuliyyətin sərhədlərini müəyyən etmək, onu bütün işçilərin diqqətinə çatdırmaq və müəssisə daxilində ardıcıl tətbiq edilməsini təmin etmək vacibdir.

Ədəbiyyat siyahısı

1. *International Association of Oil&Gas Producers*, Роль руководителей в формировании культуры охраны труда, октябрь 2013 г., Отчет OGP № 452 Rus, 32 с.

References

1. *International Association of Oil&Gas Producers*, Role of rukovoditeley v formirovaniy kul'tury okhrany truda, oktyabr' 2013 g., otchyot OGP No 452 Rus, 32 s.