

AVROPA İTTİFAQI DÖVLƏTLƏRİNDƏ ƏMƏYİN TƏHLÜKƏSİZLİYİNƏ QARŞI QOYULAN TƏLƏBLƏR HAQQINDA

Samirə Hüseyn qızı ABASOVA, BBEA i.e.d., dos.,
MEA İqtisadiyyat institutunun aparıcı elmi işçisi,
abasovasamira@rambler.ru

Xülasə

Əməyin təhlükəsizliyinin artırılmasına qoyulan tələblər yalnız və yalnız işçi ilə onu işə götürən arasında bir sıra təşkilati, iqtisadi və sosial problemlərin aradan qaldırılmasına imkan yaradır. Bu məqsədlə müəllifin bu mövzu üzərində dayanacağı təşkilati münasibətlərin Avropa standartları nəzərə alınmaqla düzgün quruluşuna və hüquqi əsaslandırılmasına gətirib çıxarır.

Açar sözlər: Əmək təhlükəsizliyi, risklər, əmək şəraiti, OHSAS standartı 18001, Avropa Sosial Hüquq Sütunu

GİRİŞ

İlk növbədə qeyd etməliyəm ki, əməyin mühafizəsi ilə əməyin təhlükəsizliyi anlayışları arasında fərq mövcuddur. **Əməyin mühafizəsi** dövlət tərəfindən qəbul olunmuş hüquqi normalardır ki, onlar işçi əməyinin təhlükəsizliyini nəzarətdə saxlayır. **Əməyin təhlükəsizliyi** isə fərdin fizioloji, psixoloji, sosioloji xüsusiyyətlərini nəzərə alaraq sahibkarın işçinin sağlamlığının qorunmasına yönələn hüquqi norma və standartlardır ki, onlara dövlət nəzarət edir.

Beynəlxalq əmək təşkilatı yüksək səviyyəli əməyin təhlükəsizliyinin qorunması və bu sahədə ümumdünya üzrə Konvensiyaların yaradılması vasitəsilə həm sahibkarlara, həm işçilərə, həm də dövlət orqanlarına dəstək olur. Çünki əməyin təhlükəsizliyi hər üç tərəfin marağını qoruyaraq dünya və dövlət səviyyəsində müxtəlif istehsalat xətalərindən qoruyur, sosial yardımların həcmnin azalmasına gətirib çıxarır, nəticədə iqtisadiyyatın inkişafına dəstək olur.

1. Dünya üzrə əmək təhlükəsizliyinin tədqiqi

Təhlükəsizliyin əsas vəzifələrinə aşağıdakılar aiddir:

➤ istehsal prosesində işçilərin zərərli və ya xəstəlik yaranan təsirlərdən qorunması;

➤ onların zərərləşdirilməsi və ya standartlara yaxınlaşdırılmasının nəzərə alınması;

➤ zərərli xüsusiyyətlərin aradan qaldırılması üçün tədbirlərin yaradılmasıdır.

Əmək təhlükəsizliyi elə bir fəaliyyətdir ki, bu zaman təhlükənin aşkar olunması müəyyən ehtimal səviyyəsi üzrə mümkün deyil, fəaliyyət riski isə qəbul olunan səviyyəni aşmır.

Təhlükəsizlik özü-özlüyündə insanın və onu əhatə edən mühitin qorunması üzrə kompleks sistemdir. Təhlükəsizlik üzrə kompleks sistem bir sıra normativ-hüquqi, təşkilati, iqtisadi, texniki, sanitariya-gigiyena və mülaliyyə-profilaktika tədbirlərinin məcmuudur.

Təhlükəsizlik normaları yaradılarkən gigiyena üzrə əmək şəraiti faktorlarının qiymətləndirilməsi aparılır. Əmək şərtləri meyarlarının seçilməsi və təsnifatlaşdırılması prosesi həyata keçirilir. Bu zaman dünya üzrə qəbul olunan əmək

şəraiti konvensiyaları, dövlət qanunları, DÜSTlar, texniki şərtlər, müəssisə və ya təşkilat qaydalarından istifadə olunur.

İstehsalatda mütləq təhlükəsizliyin əldə olunması mümkün olmadığına görə iqtisadi-sosial sahədə qəbul olunan risk anlayışı meydana çıxmışdır. **İstehsalatda qəbul olunan risk** anlayışı elə bir minimal kəmiyyətdir ki, yalnız texniki, texnoloji və iqtisadi imkanlar vasitəsilə əldə olunur.

Qəbul olunan risk təhlükəsizlik səviyyəsi və texnoloji imkanlar arasında yaranan müəyyən kompromissə əldə olunur [10].

Texniki sistemlərin təhlükəsiz fəaliyyətinə xərclənmə iri maliyyə vəsaitləri eyni zamanda sosial tədbirlərlə sərflənən məsrəfləri aşağı sala bilər ki, bu da istehsalatda çalışanların qoruyucu geyimlər, tibbi müayinə, əmək haqqı və s. xərclərini azalmasına gətirib çıxara bilər. Məhz buna görə də qəbul olunan risk hər bir növ istehsalat şəraiti tərtibləri – texniki, texnoloji, sosial və d. – nəzərə alınmaqla, eləcə də istehsalatın texniki və sosial sferasına investisiyaların optimallaşdırılması ilə mümkündür.

Qəbul olunan risk həddi bəzi qorxulu istehsal sahələrindəki neqativ şərait ilə uzlaşır. Belə ki, kömür hasilatı, uran mədənləri, dağ mədənlərindəki mineralları əldə olunması sahəsində çalışanlar, eləcə də yangınsöndürənlər, sirdəki hava akrobat və gimnastların fəaliyyətində qəbul olunan risklər digər çətin sahələrdə mövcud olan risklərdən çoxdur.

Məhz buna görə də bütün sahələrdə çalışanların riskli şəraiti, risklərin hədləri, əmək şəraitinin yaxşılaşdırılması tədbirlərinin qiymətləndirilməsi vacib iqtisadi və sosial əməldir.

Dağ-mədən, dəniz-mədən, gəmiçilik, təyyarəçilik, hərbi və kosmos sahələrində çalışanların, eləcə də fəvqəladə hallarda insanların həyatını xilas edənlərin fəaliyyəti **ən riskli peşələrdəndir**. Məhz bu peşələrdə təhlükəsizliyin qorunması üçün kollektiv fəaliyyət üstünlük təşkil edir və ən asan şərtdir.

Təhlükəsizlik normaları ilk növbədə mühafizə normalarından əldə olunur. Əgər normal iş qaydalarında 200 lüksdursa, onda təhlükəsizlik həddi 150-250 lüks arasında olacaqdır. Normal iş temperaturu 18-22° C arasında, deməli qeyri-normal temperatur 18°-dan aşağı və 22°-dan yuxarı olacaqdır. Təhlükəsizlik bir proses kimi **əməyin mühafizə səddlərindən** asılıdır.

Təhlükəsizlik standartlarına aşağıdakılar aiddir:

- 1) əmək şəraiti standartlarının qəbul olunması;
- 2) əmək mühitə şərtlərinin ümumdünya konvensiya normalarına uyğunlaşdırılması;
- 3) əmək mühafizə normalarının 5-10 ildən bir dəyişdirilməsi və təkmilləşdirilməsi;
- 4) müşahidə metodları istifadə etməklə fərdlərin iş rejiminin fotoqrafılaşdırılması əsasında əmək mühafizə standartlarının yaradılması;
- 5) əlillər və qadınlar, yeniyetmələr üçün standartların ölçülməsi və müəyyənəndirilməsi, eləcə də onların iş rejimi və şəraitinə uyğunlaşdırılması;
- 6) istehsalda texnoloji proseslərin təkmilləşdirilməsi;
- 7) avadanlığın modernləşdirilməsi;
- 8) təhlükə mənbələrinin aradan qaldırılması;
- 9) təhlükə mənbələri areallarının məhdudlaşdırılması;
- 10) kollektiv və fərdi müdafiə tədbirlərinin nəzərə alınması;
- 11) təşkilati-texniki və sanitari-giyeyinə sisteminin təkmilləşdirilməsi və onların səmərəliliyinin artırılması;

12) texniki-texnoloji, ekoloji və erqonomik təhlükəsizlik tədbirlərinin bir-birilə ilə sıx bağlılığını təmin edilməsi;

13) əmək təhlükəsizliyinin qiymətləndirilməsi [10].

Beynəlxalq Əmək Təşkilatı (BƏT) hər bir insana azadlıq prinsipi, insan şərafəti və fizioloji təhlükəsizliyini qorumaq, yəni təhlükəsiz əmək şəraitini yaratmaq şərti ilə həyatda yaşamaq üçün qazanc əldə etmək hüququnu verir.

Son illərdə inkişaf etmiş ölkələrdə progressiv avadanlıq, texnoloji xatlar təbiiq etmək əmək təhlükəsizliyi xidməti yaxşılaşdırılmışdır.

İnkişaf etməkdə olan ölkələrdə istehsal xarakterli bədbəxt hadisələr və xəstəliklər, əsasən, iqtisadiyyatın ilkin sektorunda – kənd təsərrüfatında, balıqçılıqda, tikintidə, meşə və mədən sektorunda baş verir. Aşağı səviyyəli təhlükəsizlik onunla bağlıdır ki, işə götürülənlərin savadı yoxdur və ya çox aşağıdır. Bundan əlavə həmin iqtisadi sistemlərdə çoxlu sayda bədbəxt hadisələr yanğın və təhlükəli maddələrlə qeyri-düzgün yanaşma ilə bağlıdır.

Beynəlxalq statistik göstəricilər göstərir ki:

- hər il bədbəxt hadisə və ya istehsal xarakterli xəstəliklərdən orta hesabla 5000 nəfər dünyasını dəyişir;
- hər il istehsalatda 270 milyon işçi xəsarət (ölümcül və ya qeyri-ölümcül) alır;
- hər il təxminən 160 milyon professional xəstəlik qeydə alınır. Bunun da 1/3 hissəsi əməkdaşın iş yerində ən azı 4 gün olmasınaya gətirib çıxarır;
- hər il iş yerində 355 min bədbəxt hadisə baş verir ki, onun yarısı kənd təsərrüfatının payına düşür. Qeyd edək ki, kənd təsərrüfatında dünyanın əmək qabiliyyətli əhalisinin yarısı çalışır. Yüksək səviyyəli xəsarət alma sahələrə dəniz və hava nəqliyyatı, kosmosun fəth edilməsi, eləcə də dağ-mədən, tikinti, sənaye yönümlü balıqçılıq sahələri aiddir;
- xəsarət almaq, adamların ölümü və xəstələnməsi nəinki müvəqqəti əmək qabiliyyətinin itirilməsinə, iş yerindən təcrid olunmağa və mülkiyyətə göndərilməyə, əlavə başçısının itirilməsinə kompensasiyanın ödənilməsinə gətirib çıxarır, eyni zamanda dünya üzrə ÜDM-in 4%-i sərf olunur ki, bu da 1'251'353 milyon ABŞ doll. bərabərdir;
- işçilərin ölümü və xəstələnməsindən əldə olunan məsrəflər inkişaf etməkdə olan ölkələrdə rəsmi olaraq verilən yardımın 20 dəfə çoxdur;
- hər il iş yerində 12 min nəfər uşaq tələf olur;
- hər il təhlükəli maddələr 340 min nəfər işçini tələf edir. Yalnız asbestdən istifadə etmək nəticəsində ildə təxminən 100 min nəfər ölü;
- dünya üzrə hər il radiasiya xəsarətinə görə 11 milyon zəhmətkeş tibbi müayinədən keçir;
- ürək-damar və dayaq-hərəkət aparatı xəstəlikləri üzrə məsrəflər bütün xəstəliklərin yarısını əhatə edir;
- xərçəng xəstəliyi əmək fəaliyyəti nəticəsində yaranır ki, onun xüsusi çəkisi 32%-dir;
- hər il istehsalatda bədbəxt hadisələrdən və zərərlikdən ölənlərin sayı infeksiyalardan ölənlərin sayına bərabərdir;
- aparılış tədqiqatlarına görə, Avropada iş vaxtı itkisinin 50%-dən 60%-dək hissəsi istehsal prosesindəki stress ilə əlaqəlidir;
- dünya üzrə müəssisələrin əksəriyyəti kiçik həcmə malikdir – 100 milyon. Dünya üzrə 3 milyard əhali fərdi şəkildə kənd təsərrüfatı sahəsində və kiçik müəssisələrdə çalışır [3-4].

Əgər əmək mühafizəsi istehsalatda idarəetmə və təşkilat məsələləri əhatə edərsə, yəni işçilərin öz hüquq və öhdəliklərinin yerinə yetirilməsinə nəzarətin gücləndirilməsinə tələb edərsə, onda əmək təhlükəsizliyi iş şəraitinin və mühitinin yaxşılaşdırılmasına, fərdin fizioloji və psixoloji xüsusiyyətlərinin nəzərə alınması yolu ilə işlə təminatı prosesinə arxalanır.

Fərdin fizioloji xüsusiyyətlərinin nəzərə alınmasına qoyulan tələblərə - insanın boyu, çəkisi, qolları və ayaqlarının uzunluğu, istiyə və soyuğa davamlılığı, səs-küy və işıqlandırmaya həssaslığı və s. aiddir.

Fərdin psixoloji xüsusiyyətlərinə beyin fəaliyyətinin reaksiya-stimul həssaslığı, temperamenti (sanqvinik, fleqmatik, xolerik, melanolik), sensor həssaslığı (ekstvert və introvert) və d. xüsusiyyətlərinin nəzərə alınması aiddir. Bütün bunlar BƏT 1981-ci ildə (No.155) qəbul edilmiş Konvensiyaya əsasən tətbiq edilir [6].

Sanitar-gigiyenik tələblərin nəzərə alınması müəssisə və təşkilat tərəfindən həyata keçirilir, amma dövlət orqanları, ictimai təşkilatlar, eləcə də bunların sahibkarlar tərəfindən nəzarətdə saxlanılması zəruridir. Həmkarlar İttifaqı nümayəndəlikləri, eləcə də zəhmətkeşlər tərəfindən əməyin təhlükəsizlik prinsipləri və normalarının həyata keçirilməsinə nəzarətin də gücləndirilməsi vacib şərtlərdən biridir.

2. Dünya üzrə qəbul olunan "İşçilərin sağlamlıq və təhlükəsizlik standartı OHSAS 18001" və onun strukturu

İşçilərin sağlamlıq və təhlükəsizlik standartı və qaydalarını tətbiq etmək istəyənlər təşkilat və ya müəssisə 2007-ci ildə dünya üzrə qəbul olunan OHSAS 18001 standartını mütləq oxumalı və ona müvafiq işçilərin sağlamlıq və əmək təhlükəsizliyi sistemini qurmalıdır [7].

Bu standartın tətbiqi üçün bir neçə tələb nəzərə alınmalıdır:

➤ sağlamlığın qorunması, tətbiqi və idarəedilməsi, yaxşılaşdırılması üzrə fəaliyyət sistemi yaradılmalıdır;

➤ sağlamlığın qorunması üzrə rəhbərlərin əmrləri və sərəncamları yazılımalı və Həmkarlar İttifaqı ilə birgə kollektivin ümumi iclasında bu sənədlər protokollaşdırılmalıdır;

➤ hər bir işçi, eləcə də Həmkarlar İttifaqının nümayəndəsi və sahibkar öz maraqlarını və hüquqlarını dəstəkləməlidir;

➤ təşkilat və ya müəssisədə yaranılan OHSAS təhlükəsizlik sistemi digər müəssisələrə və dövlət orqanlarına göndərilərək sertifikatlaşdırılmalı və qeydə alınmalıdır;

➤ OHSAS təhlükəsizlik sistemi qiymətləndirmə meyarlarına malik olmalıdır.

Bu sistemin istifadə müddəti 3 ildir. Hər il təşkilatda sağlamlığın qorunması və təhlükəsizliyin təmin edilməsi sistemi inspektor tərəfindən yoxlanılır və buna nəzarət auditi deyilir.

Bu standartın tətbiqi vasitəsilə aşağıda sadalanan şərtlər həyata keçirilir [1]:

➤ bədbəxt hadisə, qəza, qaza vəziyyətinin yaranması riskini minimuma endirir;

➤ təhlükəsiz əmək şəraitinə sərf olunan xərcləri azaldır, kompensasiya və müavinətlər, cərimələrin ödənilməsi sistemləşdirir;

➤ sağlamlığın qorunması üzrə nəzarət orqanlarının (yanğın təhlükəsizliyi, sanitariya yoxlama və s.) fəaliyyəti üzrə məsələləri aşağı salır.

OHSAS standartının əsas hissələri bunlardır [7]:

1) istifadə sahəsi;

2) istinadlar;

3) terminlər və əsas anlayışlar;

4) idarəetmə sistemində tələblər.

➤ ümumi tələblər;

➤ OH&S sahəsində siyasət;

➤ planlaşdırma;

➤ tətbiqi və cari fəaliyyət;

➤ təftişlərin keçirilməsi;

➤ rəhbərlik tərəfindən təhlil.

OHSAS 18001 tətbiq edilməsinin rəqabət üstünlükləri bunlardır:

➤ biznes fəaliyyəti səmərəliliyinin artırılması;

➤ qeyri-istehsal məsələlərinin aşağı düşməsi;

➤ qəza və gözlənilməz vəziyyətlərdə nəzərdə tutulmayan xərclərin azaldılması;

➤ carimələrin ödənilməsi və qeyd olunan tədbirlərin tətbiqi üzrə məsələlərin azaldılması;

➤ qəza, qaza vəziyyətləri və bədbəxt hadisə risklərinin azaldılması;

➤ nəzarət ədəd orqanların müəssisəyə xoş niyyətinin artırılması;

➤ ictimai təşkilatların müəssisəyə xoş niyyətinin artırılması;

➤ təşkilat əməkdaşlarının öz təşkilatına xoş münasibətinin artırılması;

➤ qiymətli mütəxəssislərin təşkilatə cəlb olunması;

➤ tender və müsabiqələrdə üstünlüyün əldə edilməsi;

➤ sifariş almaq şərtlərinin yaxşılaşdırılması;

➤ investisiya cəlb ediliyi göstəricisinin artırılması;

➤ cəmiyyətdə Sosial yönümlü kompaniya imici kimi tanınması və bu imicin inkişaf etdirilməsi;

➤ strateji qərarların qəbul edilməsi üçün yüksək səviyyəli rəhbərliyin azad edilməsi;

➤ məqsədlərə çatmaq, biznes-planların səmərəli realizasiyası ehtimalının artırılması.

3. Avropa dövlətlərində əməyin təhlükəsizliyinə qarşı qoyulan tələblərin tətbiqi

BƏT-nin 175 sayılı "Natamam iş vaxtı şəraitində əmək fəaliyyəti haqqında" Konvensiyasına əsasən (1994) dövlət tam və natamam iş vaxtı ilə işləyənlərə eyni müdafiə və bərabər əmək mühafizəsi hüququ verilməlidir. Yəni işgötürülmə, işdən azadolma zamanı, eləcə də bayram günlərində çalışanlar üçün nəzərdə tutulan imtiyazlar həm tam, həm də natamam iş günü ilə təmin olunanlarla eyni olur. Lakin milli qanunvericilikdə nəzərdə tutulan və müəyyən olunmuş minimal həddən aşağı olan iş vaxtı fondu əldə edənlər, yəni natamam iş günü ilə işləyənlər analıq məzuniyyəti və xəstəliklər üçün pullu ödənişlərdən, ödənişli məzuniyyətlərdən, işdən qovulma zamanı ödənilən pul vasitəsilə məhrum olurlar [3].

Qeyd edək ki, son zamanlar Avropanın bir çox ölkələrinin (Belçika, Fransa, AFR, Finlandiya) qanunvericilik aktlarında müxtəlif mobil (alternativ) iş rejimindən istifadə etmə geniş tətbiq olunur. Bu da öz növbəsində dövlətin həm iş şəraitinin yaxşılaşdırılmasına, həm də qadınlar və gənclər arasında işsizliyin aradan qaldırılmasına yönəlmiş tədbirlərdən biridir. Alternativ iş vaxtı ilə işləyən proqramlar bunlardır - çevik iş qrafiki, qısaltdırılmış iş həftəsi, qanunvericilik aktlarının korporativ idarəetmə üsulu ilə uzlaşması, qadın əməyinə diqqətin artırılması, niyyətəməklər iş şəraitinin yaxşılaşdırılması [3-6].

1) **çevik iş qrafiki** – bu zaman işçi saat 06.00-18.00 arasında 8 saatlıq iş fəaliyyətini istədiyi vaxt ərzində həyata keçirir. Avropada orta hesabla 48% firmalar belə proqramlar üzrə işləyirlər (İsveçdə - 77 %, İtaliyada - 14%). Bu zaman işçilər arasında yorğunluq xeyli aşağı düşür, əmək məhsuldarlığı isə artır. Böyük Britaniyada isə azyaşlı uşaqlar olan valideynlərə çevik iş qrafiki ilə işləmək hüququ verilir;

2) **qısaltdılmış iş həftəsi** – bu zaman gündülic iş vaxtı 10 saata qədər uzadılır, əvəzində isə əlavə istirahət günü götürülür (cümə və ya bazar ertəsi). İş vaxtının 9 saata qədər uzadılması isə belə istirahət gününün 2 həftədən bir olmasına gətirib çıxarır. Niderlandda çevik iş həftəsi əldə haldır. Çevik iş qrafiki tam məşğulluq və işsizlik arasında sərhəd zonası rolunu oynayır (natamam iş rejimi, qeyri-standart iş yerləri, evdə çalışma, zənglərlə işə çağırılma və s.).

Fransada 35 saatlıq iş həftəsi üzrə həftədə 40 saat işləməklə əlavə istirahət günü əldə edilir. 1986-cı ildən bəri Fransa hökuməti sürüşən iş qrafiki üzrə Qanun qəbul etmiş və hər bir işçinin çevik iş rejimi üzrə iş vaxtı qeydiyyatının aparılmasına dəstək olmuşdur.

AFR –nın 1985-ci ildə qəbul etdiyi Qanuna əsasən natamam iş günü tam iş günü statusuna malikdir və "çağırılma" yolu ilə iş vaxtı Qanunla təsdiq olunmuşdur.

3) qanunvericilik aktlarının korporativ idarəetmə üsulu ilə uzlaşması

Qərbin qanunvericilik aktlarında göstərilən qaydalar ingilis-sakson korporativ idarəetmənin hüquqi normaları ilə uzlaşır. Məsələn, ABŞ və Böyük Britaniyada işçilərin istirahət vaxtları, əsasən, kollektiv müqavilələrdə əsasında tənzimlənir. Bu zaman yeniyetmə, qadınlar, zərərli sahələrdə çalışanlar üçün xüsusi əmək normaları tətbiq olunur.

Fransada və Almaniya kollektiv əmək müqaviləsi ilə işçilərinə həftə axırına 24 saatlıq istirahət nəzərdə tutuldu, 21 yaşına qədər gənclər isə iş stajından asılı olmayaraq 24 günlük məzuniyyət əldə edirdilər. Ailə şəraiti və ya təhsil ilə əlaqədar məzuniyyət 12 gün artırıla bilərdi.

Son illər ərzində Qərbdə məzuniyyət 5-6 həftə, bəzi hallarda 1-8 həftə ərzində uzanmışdır, bundan əlavə ailə şəraiti, təhsil ilə əlaqədar, papiroç çəkməyənlərə, dolu bədona malik olmayanlara və s. fərlərə görə əlavə ödənişsiz məzuniyyətlər verilir. 1980-ci illərin əvvəlində Fransada öz müəssisəsini açmaq, sahibkar olmaq istəyənlər əlavə məzuniyyət əldə edə bilirdilər. Son vaxtlar 1-8 yaşına qədər uşaqlara baxmaq üçün ödənişsiz və ya qismən ödənişli məzuniyyət verilir ki, bu da sosial sığorta hesabına həyata keçirilir [3].

4) qadın əməyinə diqqətin artırılması

Qadın fiziologiyası onun əməyinə təsir edir və bu spesifikla ilə əlaqədar qadınların istirahət etmə məsələsi qadın istirahət normalarının tətbiq olunmasına gətirir, eləcə də hamiləlik və doğuş ilə əlaqədar istirahət vaxtı tənzimlənir.

Qadınların ağır əmək şəraitində işləməsi bir çox ölkələrin qanunvericilik aktlarında qadağandır. Rusiya Federasiyası, Ukrayna, Belarusiyada qadınlar 10 kq yükü gündə yalnız 2 dəfə qaldıra bilərlər. AFR-da isə hamilə qadınların gündə daşıdıqları yük 5 kq-dan artıq ola bilməz [9].

Hamilə qadınlar və həddi-bülüğe çatmamış yeniyetmələr, eləcə də zərərli işlərdə çalışan onlar üçün hər ki nəzərdə tutulan məzuniyyətdən mütləq istifadə etməli, onun əvəzinə pul vəsaiti almaq hüququndan məhrum edirlər. Lakin onlar hər ki əlavə ödənişli və ya ödənişsiz məzuniyyət almaq hüququna malikdirlər. Həmin kategoriyalı əməkdaşlar işdən çıxarılan istifadə etmədikləri məzuniyyətlər üçün pul vəsaiti ödənilir.

Məzuniyyətdən çağırış yalnız işçinin razılığı ilə mümkündür. Lakin bu hamilə qadınlarla, uşaqlara qulluq edən qadınlarla, həddi-bülüğe çatmayanlarla, zərərli iş yerində işləyənlər ədalətli [11].

5) yeniyetmələrin iş şəraiti

Yeniyetmələrin iş şəraitinə baxmadan əvvəl qeyd etmək ki, müxtəlif Avropa ölkələrində yeniyetmə kateqoriyalarına müxtəlif yaş qrupları aiddir. Mislal üçün keçmiş SSRİ-də qəbul olunmuş qaydalar və normalara görə işləyə bilən yeniyetmə statusuna qismən 12 yaşlılar, yarım iş günü ilə işləyənlər 14–18 yaş arası gənclər aiddir. AFR-da 15 yaşından sonra gənclər 8 saatlıq işdə işləyə bilərlər. 12-15 yaş arası yeniyetmələr isə yalnız bədii yardımçılığa məşğul ola bilərlər (konsertlərdə çalib oynamaq və nağma oxumaq, rəssamlıq və dizayn ilə məşğul olmaq kimi peşələr) və onların əmək fəaliyyəti valideynlərin razılığı ilə həyata keçirilir.

26 aprel 2017-ci ildə Avropa Komissiyası BƏT-nə Avropa Sosial Hüquq Sütunu adlı sənəd təqdim etmişdir. Bu sənəddə göstərilən prinsiplər və hüquqlar 3 kateqoriya üzrə bölünmüşdür [9]:

1) imkanlardan və əmək bazarından istifadə etmək bərabərliyi;

2) ədalətli əmək şəraitindən istifadə etmə;

3) sosial müdafiə və iticimaiyyət tərəfindən qəbul olunma haqqları və hüquqları.

Müəyyən dəyişikliklərdən sonra bu sənəd bütün Avropa dövlətlərindəki sahibkarlara müraciət edərək tələb edir ki, Avropa İttifaqı ölkələrində qanunlarına müvafiq olaraq, ümumən, bədbəxt hadisə və qəzaların qarşısını alan əmək təhlükəsizliyi standartları və normalarını tətbiq etməklə eyni bir əmək şəraiti əldə etmiş olsunlar ki, orada heç bir hadisə və qəza olmasın.

Bu nainki, 1) təhlükəsizlik menecementi sistemi, eləcə də texniki təhlükəsizlik məsələlərini də əhatə etməli və daim inkişafda olan iqtisadiyyatı tələblərinə də cavab verməlidir. Bunun həyata keçirilməsində ən son texniki və texnoloji nailiyyətlər, eləcə də risklərin azaldılması, onların qiymətləndirilməsi, sahibkar işçi, işçi – işçi, rəhbər – işçi, sahibkar –sahibkar arasında əlaqələrin nəzarət sistemində web instrumentləri tətbiq olunması tələb edir.

2) bu sənəd nainki fərdin və işçinin sağlamliq və həyatının qorunmasına yönəldilmişdir, həmçinin əməkdaşlara yüksək standartlara cavab verən əmək şəraitinin təqdim olunmasına, onların fizioloji xüsusiyyətləri nəzərə alınmaqla (əllilik, qocalma, müvəqqəti bacarıqsızlıq və s.) əmək şəraitinin yaxşılaşdırılmasını tələb edir.

Bu sənədin müddəalarının 2010 ilə qədər bütün Avropa ölkələrində qəbul olunması nəzərdə tutulmuşdur. Bundan əlavə Avropa İttifaqı ilə əməkdaşlıq edən ölkələr, təcridən, bu sənəddə qəbul olunan əmək standartlarına müvafiq standartlar və qaydalar tətbiq etməklə yüksək səviyyəli əmək təhlükəsizlik prinsiplərinə malik olma hüququnu qazanacaq və sosial rifahın yaxşılaşdırılmasına can atacaqlar.

NƏTİCƏ

Azərbaycan Avropa məkanında yerləşməsinə baxmayaraq Avropa İttifaqına daxil olmaq üçün müəssisə, dövlət orqanları və təşkilatlarla Avropa Sosial Hüquq Sütunu adlanan təhlükəsizlik standartlarını tətbiq etməli və onları təkmilləşdirməlidir. Azərbaycan hökumətinin qarşısında duran zəruri tələblər aşağıda sadalananlardır:

- 1) təhlükəsizlik standartı OHSAZ 18001 üzərində qurulən əməyin və iş şəraitinin təhlükəsizlik menecementi sistemi yaradılmalıdır;
- 2) əllilər, hamilə qadınlar, yeniyetmələrin iş rejimi onların bacarıq və qabiliyyətlərinə görə, eləcə də sosial durumuna uyğunlaşdırılmalıdır;

3) Zəifləmə çıxanların yaş həddinin artırılması ilə əlaqədar təhlükəsizlik menecmenti sistemi əməkdaşların cinsi, yaşından asılı olaraq fizioloji xüsusiyyətləri, ehsas də əllilik, qocalma, müvəqqəti bacarıqsızlıq və s. kimi əlamətləri nəzərə alınmaqla əmək şəraitinin yaxşılaşdırılması tələbinə cavab verə bilən normativ sənədlərin qəbul edilməsinə təminat verməlidir;

4) hər bir işçinin fərdi fizioloji və sosioloji ehtiyacına uyğunlaşdırılan əmək şəraiti yaradılmalıdır;

5) əmək təhlükəsizliyi təlimatlarında ortaya çıxan problemlərin həlli üçün sahibkar ilə işçi, işçi - işçi, rəhbər-İşçi, sahibkar-sahibkar, sahibkar-dövlət orqanı, işçi-dövlət orqanı arasında əlaqələrin təşkili nəzərdə tutulmuş proseduralarını və mexanizmlərini göstərməlidir.

ƏDƏBİYYAT

1. <http://osha.europa.eu/en/safety-and-health-legislation>
2. http://safety-work.org/startscite.html?no_cache=1
3. <http://www.bing.com/news/search?q=safety+of+work&qpv=safety+of+work&FORM=EWRE>
4. <http://www.itv.com/news/2017-10-07/government-promises-to-fund-fire-safety-work-in-wake-of-grenfell-disaster-not-being-kept/>
5. <http://www.nsc.org/learn/pages/safety-at-work.aspx>
6. <https://www.healthandsafetyatwork.com/>
7. Təhlükəsizlik standartı OHSAS 18001
8. ГОСТ Р 12.0.001-2013. Система стандартов безопасности труда (ССБТ). Основные положения.
9. Законодательство ЕС в области безопасности и гигиены труда. <http://www/saftwork.ru/es/>
10. Залаева С.Ш., Кочина С.К. Экономика безопасности труда. Белгород, 2012, 125с.
11. Кашкин Ю.С. Правовое регулирование труда в ЕС. М.: 2011. дисс. д.э.н. www.disscat.net

О ТРЕБОВАНИЯХ, ПРЕДЪЯВЛЕННЫХ К БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА В СТРАНАХ ЕВРОПЕЙСКОГО СООБЩЕСТВА

Самира Гусейн кызы АБАСОВА

Резюме

Требования, предъявленные к безопасности труда только могут улучшить организационные, экономические и социальные проблемы, возникающие во взаимоотношениях между работодателем и работником. Автор исследовал эту тему с целью правомочной и правильной организации взаимоотношений в учреждениях с учетом Европейских стандартов.

Ключевые слова: Безопасность труда, условия труда, риски, стандарт OHSAS 18001, Столб Социального Права Европы.

ABOUT SAFETY REQUIREMENTS IN THE EUROPEAN COMMUNITY COUNTRIES

Samira Huseyn qizi ABASOVA

Abstract

Requirements for occupational safety can only improve the organizational, economic and social problems that arise in the relationship between the employer and the employee. The author explored this topic in order to properly and correctly organise relationships in institutions with regard to European standards.

Keywords: Labour safety, working conditions, risks, standard OHSAS 18001, European Social Law Column.