

14-cü mövzu: Əməyin mühafizəsi

Plan

1. Əmək hüququ üzrə əməyin mühafizəsinin anlayışı
2. Əməyin mühafizəsi sahəsində işçilərin və işəgötürənlərin hüquq və vəzifələri
3. İstehsalatda baş verən bədbəxt hadisələrin təhqiqi və uçotu
4. Qadınların, yaşı 18-dən az olan şəxslərin və əlillərin əməyinin hüquqi mühafizəsi

TÖVSIYƏ OLUNAN ƏDƏBİYYAT

a) azərbaycan dilində

1. «İstehsalatda baş verən bədbəxt hadisələrin təhqiqi və uçota alınması qaydalarının təsdiq edilməsi haqqında» AR Nazirlər Kabinetinin 2000-ci il 28 fevral tarixli 27 nömrəli qərarı
2. «Qadın əməyinin tətbiqi qadağan olunan əmək şəraiti ağır olan istehsalatların, peşələrin (vəzifələrin), habelə yeraltı işlərin siyahısı»nın təsdiq edilməsi haqqında AR Nazirlər Kabinetinin 1999-cu il 20 oktyabr tarixli 170 nömrəli qərarı
3. «Yaşı 18-dən az olan işçilərin əməyinin tətbiqi qadağan olunan əmək şəraiti zərərli və ağır olan istehsalatların, peşələrin (vəzifələrin), habelə yeraltı işlərin siyahısı»nın təsdiq edilməsi haqqında AR Nazirlər Kabinetinin 2000-ci il 24 mart tarixli 58 nömrəli qərarı
4. «İşləri yerin altında görülən yeraltı istehsalatların, şaxtaların, tunellərin, qurğuların və digər iş yerlərinin siyahısı»nın təsdiq edilməsi haqqında AR Nazirlər Kabinetinin 2002-ci il 20 fevral tarixli 30 nömrəli qərarı

b) rus dilində

1. Абрамова А.А.Трудовое законодательство и права женщин. М., 1990
2. Голощанов С.А. Правовые вопросы охраны труда. М., 1982
3. Григорьев З.Д.Теоретические основы правового регулирования труда молодежи в СССР. Пермь, 1988
4. Данченко Н.И.Правовая охрана труда женщин в СССР. Киев, 1985
5. Дивеева Н.И. Договорные основы трудового права. Барнаул, 1999
6. Иванкина Т.В.Права трудящихся женщин. Л., 1990
7. Касумов А.М.Социально-правовое понятие условий труда / Keçid dövründə Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi məqalələr məcmuəsi. 8-ci buraxılış, Bakı, 2004, s.93-98
8. Коняхин Л.Г.Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде. М., 1982
9. Семенов В.И.Охрана труда в СССР. Правовые проблемы. Минск, 1976
10. Сыроватская Л.А. Ответственность за нарушение трудового законодательства. М., Юрид. лит., 1990

14.1. Əmək hüququ üzrə əməyin mühafizəsinin anlayışı

AR vətəndaşlarının əsas hüquqlarından biri də əməyin mühafizəsi hüququdur. AR Konstitusiyasının 35-ci maddəsinin altıncı hissəsinə əsasən hər kəsin təhlükəsiz və sağlam şəraitdə işləmək hüququ vardır. AR-nın 2004-cü il 6 yanvar tarixli Qanunu ilə təsdiq edilmiş 1996-cı il 13 may tarixli dəyişdirilmiş Avropa Sosial Xartiyasının birinci hissəsinin üçüncü bəndinə əsasən bütün işçilər təhlükəsiz və sağlam əmək şəraiti hüququna malikdirlər. Göründüyü kimi əmək və insanların sağlamlığı dövlət tərəfindən mühafizə olunur.

Əməyin mühafizəsi geniş və dar mənalarda nəzərdən keçirilir. Geniş məndə əməyin mühafizəsi dedikdə işçilərin bütün əmək hüquqlarının qanunla qorunması başa düşülür. Dar mənada əməyin mühafizəsi dedikdə isə işçilərin təhlükəsiz və sağlam şəraitdə işləmək hüququnu təmin etmək məqsədi ilə AR ƏM-də və digər normativ-hüquqi aktlarda, habelə kollektiv müqavilələrdə, sazişlərdə, əmək müqavilələrində nəzərdə tutulan texniki təhlükəsizlik, sanitariya, gigiyena müalicə-profilaktika tədbirləri, normaları və standartları sistemi başa düşülür. Əmək hüququnun xüsusi hissəsinin bir institutu kimi əməyin mühafizəsi dedikdə isə işçilərin təhlükəsiz və sağlam şəraitdə işləmək hüququnun təmin edilməsinə yönəldilmiş normaların məcmusu anlaşılır. Bu normalarda isə AR Konstitusiyasının 35-ci, AR ƏM-nin 9-cu maddəsində təsbit olunmuş işçilərin həyatının, sağlamlığının və əməyinin mühafizəsini təmin edən əmək şəraitində çalışmaq, habelə belə şəraitin yaradılmasını tələb etmək hüququ konkretləşdirilir və inkişaf etdirilir.

Əməyin mühafizəsi hüquq institutu əməyin təhlükəsizliyi və gigiyenası məsələləri üzrə işçilərin və işəgötürənlərin hüquq və vəzifələrini müəyyən edən normaları özünə daxil edir. Bundan başqa əməyin mühafizəsi hüquq institutu işçilərin və işəgötürənlərin əməyin təhlükəsizliyi və gigiyenası vəzifələrini konkretləşdirən aşağıdakı normaları da özündə ehtiva edir:

- əməyin mühafizəsi normaları və qaydaları;
- ağır, zərərli və təhlükəli əmək şəraitli işlərdə işləyənlərin əməyinin mühafizəsi haqqında xüsusi normaları;
- qadınların, yaşı 18-dən az olan şəxslərin və əmək qabiliyyəti azalmış şəxslərin əməyinin mühafizəsi haqqında xüsusi normaları;
- əməyin mühafizəsi üzrə mütəxəssislərin hazırlanması, işçilərin təlimini, əməyin mühafizəsi tədbirlərinin planlaşdırılması və maliyyələşdirilməsi haqqında normaları;
- istehsalatda baş verən bədbəxt hadisələrin təhqiqi və uçota alınması qaydaları;
- əməyin mühafizəsi normalarına və qaydalarına əməl olunmasına nəzarəti və işəgötürənlərin məsuliyyətini tənzimləyən normaları.

Əməyin mühafizəsinin normaları və qaydaları AR ƏM ilə, səlahiyyətləri çərçivəsində müvafiq icra hakimiyyəti orqanlarının qəbul etdiyi normativ hüquqi aktlarla, habelə AR-nın qoşulduğu və ya tərəfdar çıxdığı beynəlxalq müqavilələrlə müəyyən edilir (AR ƏM-in 207-ci maddəsinin ikinci hissəsi).

AR ƏM-in 209-cu maddəsində əməyin mühafizəsinin əsas prinsipləri təsbit edilmişdir. Həmin maddəyə əsasən dövlət hakimiyyəti orqanları, mülkiyyətçilər, işəgötürənlər və işçilər tərəfindən əməyin mühafizəsinin təmin olunması əsasən aşağıdakı prinsiplərlə həyata keçirilir:

- dövlət hakimiyyəti orqanlarının, mülkiyyətçilərin, işəgötürənlərin və işçilərin əmək şəraitinin və əməyin mühafizəsinin yaxşılaşdırılmasına, istehsal qəzalarının, xəsarətlərinin, zədələrinin və peşə xəstəliklərinin qarşısının alınmasına yönəldilmiş fəaliyyət birliyi;
- işçinin həyatının və sağlamlığının müəssisənin istehsal fəaliyyətinin nəticələrindən üstün tutulması;
- əməyin mühafizəsi sahəsində fəaliyyətin iqtisadi və sosial siyasətin digər istiqamətləri ilə, habelə ətraf mühitin mühafizəsi sahəsində fəaliyyətlə əlaqələndirilməsi;
- mülkiyyət və təşkilati-hüquqi formasından asılı olmayaraq bütün müəssisələr üçün əməyin mühafizəsi sahəsində vahid tələblərin müəyyən edilməsi;
- əməyin mühafizəsi tələblərinin bütün müəssisələrdə yerinə yetirilməsinə müstəqil və

səmərəli nəzarətin həyata keçirilməsi;

- əməyin mühafizəsi sahəsində ümumbəşəri elmi-texniki tərəqqidən, qabaqcıl təcrübədən geniş istifadə edən, habelə təhlükəsizlik texnikası və texnologiyasını, əməyin səmərəli mühafizə vasitələrini hazırlayan və tətbiq edən işgötürənlərin müvafiq qaydada və vasitələrlə həvəsləndirilməsi;
- müəssisələrdə əməyin yüksək mühafizəsi şəraitinin yaradılmasına yönəldilmiş vergi siyasətinin aparılması;
- əməyin mühafizəsinin maliyyələşdirilməsində dövlətin iştirakı;
- əməyin mühafizəsi normalarının müntəzəm olaraq təkmilləşdirilməsi;
- işçilərin xüsusi geyim və ayaqqabı, digər fərdi mühafizə vasitələri ilə, müalicəvi-profilaktik yeməklə və digər vasitələrlə pulsuz təmin edilməsi;
- təhsil müəssisələrində əməyin mühafizəsi üzrə mütəxəssislərin hazırlanması;
- istehsalatda baş vermiş hər bir bədbəxt hadisənin hökmən təhqiq edilməsi, uçota alınması, təhlil edilməsi və bunun əsasında istehsalat xəsərlərinin, zədələrinin və peşə xəstəliklərinin vəziyyəti barədə işçilərə dürüst məlumatların verilməsi;
- istehsalatda bədbəxt hadisələrdən zərər çəkmiş və ya peşə xəstəliklərinə tutulmuş işçilərin mənafeələrinin sosial, maddi və mənəvi müdafiəsi;
- həmkarlar ittifaqlarının, müəssisələrin və ayrı-ayrı fiziki, hüquqi şəxslərin əməyin mühafizəsini təmin etməyə yönəldilmiş fəaliyyətinə hərtərəfli yardım olunması;
- əməyin mühafizəsi sahəsində beynəlxalq əməkdaşlıq münasibətlərinin genişləndirilməsi.

Onu da qeyd edək ki, əməyin mühafizəsi sahəsində vahid dövlət siyasəti də müəyyən edilmişdir və siyasət müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən həyata keçirilir.

AR ƏM-nin 212-ci maddəsinin ikinci hissəsinə əsasən müvafiq icra hakimiyyəti orqanı:

- əməyin mühafizəsi sahəsində vahid dövlət siyasətini hazırlayır və həyata keçirir, əmək şəraitini yaxşılaşdırmaq və əməyin mühafizəsini təmin etmək sahəsində müvafiq icra hakimiyyəti orqanlarının, işgötürənlərin vəzifələrini müəyyənləşdirir, sağlam və təhlükəsiz əmək şəraitini təmin etmək sahəsində onların fəaliyyətini əlaqələndirir və ona nəzarət edir;
- həmkarlar ittifaqları və işgötürənlərin nümayəndəli orqanları ilə məsləhətləşməklə əmək şəraitinin və əməyin mühafizəsinin yaxşılaşdırılmasına dair proqramları təsdiq edir, onların yerinə yetirilməsini təşkil və təmin edir;
- əməyin mühafizəsi vasitələrinin istehsalı sahəsində müəssisələrə dövlət sifarişini müəyyən edir, bu vasitələrin hazırlanması və istehsalı üzrə müəssisələr yaradılmasına dair qərarlar qəbul edir;
- əməyin mühafizəsi sahəsində elmi tədqiqat işini təşkil edir və əlaqələndirir müəyyən edilmiş qaydada təsdiq olunmuş milli proqramları həyata keçirir, bu işlərin maliyyələşdirilməsi qaydasını və şərtlərini müəyyən edir;
- əməyin mühafizəsi üzrə mütəxəssislərin hazırlanmasını təşkil edir;
- əməyin mühafizəsi üzrə respublikada vahid dövlət statistika hesabatının aparılması qaydasını müəyyən edir.

Müvafiq icra hakimiyyəti orqanı əməyin mühafizəsi sahəsində vahid dövlət siyasətini həyata keçirməklə bərabər, dövlət konsernləri, şirkətləri, assosiasiyaları və müəssisələrin birlikləri ilə səlahiyyətləri daxilində:

- həmkarlar ittifaqları təşkilatlarının, işgötürənlərin nümayəndəli orqanlarının iştirakı ilə əməyin mühafizəsi sahəsində dövlət siyasətinin müvafiq iş yerlərində həyata keçirilməsinin əsas istiqamətlərini müəyyən edir və bu barədə nəzərdə tutulan tədbirləri həyata keçirirlər;
- əməyin mühafizəsi üzrə sahə standartlarını, normalarını, qaydalarını, normativ hüquqi aktlarını hazırlayır və müəyyən olunmuş qaydada təsdiq edilməsini təmin edirlər;
- müəssisələrin rəhbər işçilərinin, mütəxəssislərinin əməyin mühafizəsi normaları və qaydaları üzrə təlimini keçirir və onların biliklərini yoxlayırlar;
- tabeliklərində olan müəssisələrdə əməyin mühafizəsi qaydaları və normalarının ye-

rinə yetirilməsinə nəzarəti həyata keçirirlər;

- zəruri hallarda müvafiq sahə üzrə əmək təhlükəsizliyini təmin edən cihazların, qurğuların və digər qoruyucu vasitələrin hazırlanmasını təşkil edirlər (AR ƏM-in 213-cü maddəsi).

Əməyin mühafizəsi sahəsində vahid dövlət siyasətinin həyata keçirilməsində yerli özünüidarəetmə orqanı olan bələdiyyələrdə yaxından iştirak edirlər. Əməyin mühafizəsi sahəsində bələdiyyə orqanları:

- əməyin mühafizəsi sahəsində dövlət siyasətinin tabeliklərində olan ərazidə həyata keçirilməsini təmin edirlər;
- əməyin mühafizəsi üzrə sahələrarası yerli əhəmiyyətli proqramlar hazırlayır və onların yerinə yetirilməsini təmin edirlər;
- regional problemlərin həlli və əməyin mühafizəsinin təmin edilməsində mülkiyyətçilərə yardım göstərilməsi üçün onların pay iştirakı və digər vəsaiti hesabına əməyin mühafizəsi üçün qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada məqsədli fondlar yaradır və bu fondların vəsaitinin təyinatı üzrə xərclənməsini təmin edirlər.

Prof.K.N.Qusov və prof.V.N.Tolkunova qeyd edirlər ki, əməyin mühafizəsi çox böyük sosial, iqtisadi və hüquqi əhəmiyyətə malikdir.

Əməyin mühafizəsinin sosial əhəmiyyəti bundan ibarətdir ki, o:

- işçinin həyat və sağlamlığını mümkün istehsalat zərərliyiindən qoruyur;
- insanın əmək qabiliyyətinin və əmək uzun ömürlülüyünün saxlanılmasına yönəlmişdir;
- onun mədəni-texniki inkişafına şərait yaradır. Belə ki, həddindən artıq işdən yorulmamış işçi, özünün ixtisasını artırmağa, kitab oxumağa, əylənməyə, idmanla məşğul olmağa, özünün şəxsiyyətini inkişaf etdirməyə qadirdir.
- əməyin humanistləşdirilməsinə, onun yüngülləşdirilməsinə kömək göstərir.

Əməyin mühafizəsinin iqtisadi əhəmiyyəti ondan ibarətdir ki, o:

- işçilərin əmək məhsuldarlığının artırılmasına, bununla istehsalın, iqtisadiyyatın inkişafına;
- məcburi sosial sığorta fonduna qənaət olunmasına və iş vaxtı itkisinin, istehsalat zədəsi və peşə xəstəliklərinin, ümumiyyətlə, xəstəlik və rəqələrinin azaldılmasına və işçinin səhhətinə vurulmuş ziyanın ödənilməsinə kömək göstərir.

Əməyin mühafizəsinin hüquqi əhəmiyyəti ondan ibarətdir ki, o:

- əmək şəraitinin ağırlığı, qadın orqanizminin fizioloji xüsusiyyətləri, onun analıq funksiyası və yeniyetmələrin və əmək qabiliyyətli əlillərin psixofiziki xüsusiyyətləri nəzərə alınmaqla qabiliyyətinə görə işi təmin edir;
- əmək münasibətləri iştirakçıların hüquq və vəzifələri kompleksini və məsuliyyətini təsbit edir və bununla da işçinin əməyin mühafizəsi hüququnun hüquqi statut təminatlarını yaradır;
- milli, sahəvi, ərazi səviyyələrində sosial tərəfdaşlıq münasibətlərinin, habelə konkret işəgötürənlə onun işçiləri arasında təşkilati-idarəetmə münasibətlərinin obyekt qismində çıxış edir;
- işçinin işəgötürənlə əmək müqaviləsinin ən mühüm şərtini təşkil edir, həmin müqaviləyə görə işəgötürən işçinin iş yerində əməyin mühafizəsini təmin etməyə borcludur.¹

14.2. Əməyin mühafizəsi sahəsində işçilərin və işəgötürənlərin hüquq və vəzifələri

AR Konstitusiyasının 35-ci maddəsinin altıncı hissəsinə və AR ƏM-nin 207-ci maddəsinin birinci hissəsinə əsasən işçilərin təhlükəsiz və sağlam şəraitdə işləmək hüququ vardır.

Əməyin mühafizəsi hüququ işçinin əmək prosesində realizə edilən hüququdur. AR ƏM-in 216-cı maddəsində əməyin mühafizəsi üzrə işçilərin vəzifələri göstəriləydi halda, AR ƏM-də əməyin mühafizəsi üzrə işçilərin hüquqlarına bilavasitə həsr olunmuş xüsusi bir maddə yoxdur. Lakin ayrı-ayrı maddələrin təhlili nəticəsində belə bir nəticəyə gəlmək olur ki, əmə-

¹ Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник. М.: Проспект, 2006, с.351-352

yin mühafizəsi sahəsində işçilər aşağıdakı hüquqlara malikdirlər:

- təhlükəsiz və sağlam şəraitdə işləmək;
- əmək vəzifələrinin icrası ilə əlaqədar istehsalat zədəsi, peşə xəstəliyi, yaxud sağlamlığının digər formalarda zədələnməsi ilə ona vurulmuş ziyanın ödənilməsinə tələb etmək;
- ağır, zərərli və xüsusilə ağır istehsalatlardakı iş yerlərinə, peşələrə (vəzifələrə) və yüksək təhlükə mənbəyi olan maşın, mexanizmlərdə, avadanlıqda işləmək üçün işə götürülərkən əməyin mühafizəsi üzrə təlimatlandırılmaq;
- müəyyən edilmiş normalara müvafiq pulsuz fərdi müdafiə vasitələri ilə təmin olunmaq;
- peşə xəstəliyinə tutulmağa yüksək təhlükə mənbəyi olan işə qəbul edilərkən belə xəstəliyə tutulmağın ehtimal olunan müddətinə əmək müqaviləsi bağlamaq;
- istehsalatda bədbəxt hadisələrdən və peşə xəstəliklərindən işəgötürən tərəfindən mütləq icbari şəxsi sığorta edilmək;
- işəgötürənin hesabına vaxtaşırı icbari tibbi müayinədən keçmək;
- əməyin mühafizəsi şəraiti haqqında məlumat almaq;
- işəgötürən tərəfindən təhlükəsiz əmək şəraiti təmin edilmədikdə və bununla əlaqədar sağlamlığı və həyatı üçün təhlükə olduqda, əmək funksiyasının icrasından imtina etmək və ya müəyyən olunmuş qaydada təkbaşına tətillər elan etmək;
- sağlamlığının mühafizəsinin məqsədi ilə başqa yüngül iş keçirilmək;

AR ƏM-nin 224-cü maddəsinin birinci hissəsinə əsasən əmək müqaviləsinin bağlanması şərtləri bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş əməyin mühafizəsi normalarının tələblərinə uyğun olmalıdır.

Əmək müqaviləsində hökmən işəgötürən tərəfindən işçinin sağlam və təhlükəsiz əmək şəraitinə təminat verilməsi barədə öhdəliyi göstərilməlidir (AR ƏM-in 224-cü maddəsinin ikinci hissəsi).

Ona görə də əmək müqaviləsində işçinin əmək şəraitinin dürüst xarakteristikaları, ağır, zərərli və təhlükəli əmək şəraitli iş yerlərində ona veriləcək kompensasiyalar və güzəştlər göstərilməlidir.

Əmək vəzifələrini icrası ilə əlaqədar istehsalat zədəsi və yaxud peşə xəstəliyi nəticəsində həm işçiyə xəsarət yetirilməsi və ya sağlamlığının başqa şəkildə korlanması nəticəsində dəymiş ziyanın, həm müalicə olunması üçün çəkdiyi, həm də ona pensiya, müavinətlər verilməsi ilə əlaqədar sosial sığorta orqanları tərəfindən çəkilən xərclərin əvəzini işəgötürən bütövlükdə ödəməlidir.

İşəgötürənin təqsiri üzündən baş vermiş istehsalat qəzası və yaxud peşə xəstəliyi nəticəsində sağlamlığı pozulmuş işçilərə, habelə bu səbəbdən həlak olmuş işçilərin ailə üzvlərinə və himayəsində olan digər şəxslərə qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada dəymiş zərəre görə müvafiq ödəmələr ödənilməlidir.

İstehsalat qəzası və yaxud peşə xəstəliyi nəticəsində sağlamlığı pozulmuş işçiyə və ya bu səbəbdən həlak olmuş işçinin ailə üzvlərinə ödəmələrin verilməsi qaydaları, şərtləri və məbləği müvafiq icra hakimiyyəti orqanı² tərəfindən təsdiq olunmuş qaydalarla müəyyən edilir (AR ƏM-in 239-cü maddəsi).

İşçilər iş yerlərində əməyin mühafizəsi şəraiti, həmin şəraitə uyğun olaraq onlara müəyyən edilmiş normalarla verilməli olan fərdi mühafizə vasitələri, güzəştlər və təminatlar haqqında məlumat tələb etmək hüququna malikdirlər. İşəgötürən bu tələbləri yerinə yetirməyə borcludur (AR ƏM-in 227-ci maddəsi).

İşəgötürən tərəfindən təhlükəsiz əmək şəraiti təmin edilmədikdə və bununla əlaqədar sağlamlığı və ya həyatı üçün təhlükə olduqda, işçi əmək funksiyasının icrasından imtina və müəyyən olunmuş qaydada təkbaşına tətillər elan edə bilər. Bu halda işçi hər hansı məsuliyyət daşımır və həmin əmək mübahisəsi müəyyən olunmuş qaydada həll edilir (AR ƏM-in 230-

² Burada müvafiq icra hakimiyyəti orqanının səlahiyyətlərini Azərbaycan Respublikasının Nazirlər Kabineti həyata keçirir.

cu maddəsinin ikinci hissəsi).

Zərərli, ağır istehsalatlardakı iş yerlərinə, peşələrə (vəzifələrə) və yüksək təhlükə mənbəyi olan maşın, mexanizmlərdə, avadanlıqlarda işləmək üçün işə götürülən işçilərin qabaqcadan əməyin mühafizəsi üzrə təlimatlandırılması keçirilmədən əmək funksiyasının icrasına başlamasına yol verilmir. İşəgötürən bu təlimatlandırmaların xüsusi jurnallarda qeydiyyatını və onların uçotunu aparmağa borcludur (AR ƏM-in 219-cu maddəsinin beşinci hissəsi).

Əmək şəraiti zərərli və təhlükəli olan istehsalatlarda, həmçinin xüsusi temperatur şəraitində aparılan və ya çirklənmə ilə bağlı işlərdə çalışan işçilərə müəyyən edilmiş normalara müvafiq pulsuz xüsusi geyim, xüsusi ayaqqabı və digər fərdi mühafizə vasitələri, yuyucu və dezinfeksiyaedici maddələr verilir (AR ƏM-in 222-ci maddəsinin dördüncü hissəsi).

İşəgötürən işçilərə verilmiş xüsusi geyimin və ayaqqabının, digər fərdi mühafizə vasitələrinin saxlanılmasını, yuyulmasını, qurudulmasını, dezinfeksiyasını, deqazasiyasını, dezaktivizasiyasını və təmirini təmin etməlidir (AR ƏM-in 222-ci maddəsinin altıncı hissəsi).

İşəgötürən qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş hallarda istehsalat sahələrini qazlı və duzlu su ilə təchiz etməlidir (AR ƏM-in 222-ci maddəsinin yeddinci hissəsi).

İşəgötürən ilin soyuq və isti vaxtlarında açıq havada, yaxud qızdırılmayan qapalı binalarda və isti sexlərdə çalışan işçilərin isinməsi və ya istirahəti üçün otaqlar hazırlamalıdır (AR ƏM-in 222-ci maddəsinin səkkizinci hissəsi).

Bəzən elə hallar olur ki, işçi peşə xəstəliyinə tutulmağa yüksək təhlükə mənbəyi olan işə qəbul edilir. Bu zaman qüvvədə olan əmək qanunvericiliyi işəgötürənin üzərinə belə işə qəbul olunan işçilərin peşə xəstəliyinə tutulmağın ehtimalı olunan müddəti barədə xəbərdar etmək vəzifəsini qoyur. Yəni işəgötürən həmin işçiləri bu barədə hökmən xəbərdar etməlidir. Bu halda yalnız həmin müddətlə məhdudlaşan müddətli əmək müqaviləsi bağlanmalı və onun müddəti bitdikdən sonra işçiyə əvvəlki orta əmək haqqı saxlanılmaq şərti ilə başqa iş verilməlidir.

Həyat üçün yüksək təhlükə mənbəyi olan işlərdə çalışan işçilər istehsalatda bədbəxt hadisələrdən və peşə xəstəliklərindən işəgötürən tərəfindən mütləq icbari şəxsi sığorta edilməlidirlər. Şəxsi sığorta edilməli olan işçilərin siyahısı, sığorta haqqının məbləği kollektiv müqavilələrdə, əmək müqavilələrində sığorta təşkilatları ilə bağlanmış müqavilələr əsasında müəyyən edilir.

İşçinin səhhətinə, sağlamlığına mənfi təsir göstərən amillər olan ağır, zərərli və təhlükəli əmək şəraitli iş yerlərində, istehsalatlarda işçilərlə əmək müqaviləsi bağlanılarkən onların hökmən ilkin tibbi müayinədən, sonralar isə vaxtaşırı icbari tibbi müayinələrdən keçməsi işəgötürənin hesabına təmin edilməlidir.

Əgər işçi səhhəti ilə əlaqədar olaraq əvvəlki işi yerinə yetirə bilmirsə və bu səbəbdən daha yüngül işdə işləməyə ehtiyacı varsa, işəgötürən həmin işçilərin razılığı ilə tibbi rəyə uyğun olaraq daha yüngül müvafiq işə müvəqqəti və ya daimi keçirməyə borcludur.

AR ƏM-in 232-ci maddəsinin birinci hissəsinə əsasən işçi sağlamlığının mühafizəsinin təmin olunması məqsədi ilə səhhətinə mənfi təsir göstərməyən yüngül və əvvəlkinə nisbətən aşağı maaşlı işə keçirilə bilər. Bu halda işçilərin yüngül işə keçirildiyi gündən etibarən bir ay ərzində əvvəlki işi (vəzifəsi) üzrə orta əmək haqqı saxlanılır.

Vərəm və digər xroniki ağır xəstəliyə tutulmuş və bu səbəbdən başqa az maaşlı işə müvəqqəti keçirilmiş işçilərə keçirildikləri bütün vaxt ərzində, lakin dörd aydan çox olmayaraq əvvəlki iş yerində aldığı əmək haqqı saxlanılır (AR ƏM-in 232-ci maddəsinin ikinci hissəsi).

İş yerində bədbəxt hadisə nəticəsində əmək qabiliyyətini itirmiş və ya peşə xəstəliyinə tutulmuş və müvafiq həkim məsləhət komissiyası və ya müvafiq icra hakimiyyəti orqanının rəyi əsasında yüngül işə müvəqqəti keçirilmiş işçilərə əvvəlki əmək haqqı ilə yeni iş yerindəki əmək haqqı arasındakı fərq ödənilir. Bu fərq işçinin əmək qabiliyyəti bərpa olunanaqədər və ya əlillik müəyyən edildiyi vaxtadək ödənilməlidir (AR ƏM-in 232-ci maddəsinin üçüncü hissəsi).

İşçilərin əməyin mühafizəsi üzrə hüquqları onların bu sahədəki müəyyən vəzifələri üzrə uzlaşdırılmalıdır.

Əməyin mühafizəsi üzrə işçilərin vəzifələrinə aşağıdakılar daxildir:

- əməyin mühafizəsi üzrə müvafiq normativ aktlarda nəzərdə tutulmuş əməyin təhlükə

kəsizliyi, gigiyenası və yanğına qarşı mühafizə tələblərini öyrənmək, mənimsəmək və onlara əməl etmək;

- əmək funksiyasını özünü və başqa işçiləri təhlükəyə məruz qoymayacağı təqdirdə icra etmək, şəxsi buraxılışı olmadan qurğularda, dəzgahlarda, partlayış və həyat üçün təhlükəli digər mənbələrdə iş görməmək;
- verilmiş xüsusi geyimdə və ayaqqabıda işləmək, texnoloji prosesdə, əməyin mühafizəsi üzrə normalarda, qaydalarda və təlimatlarda nəzərdə tutulmuş fərdi və kollektiv mühafizə vasitələrindən istifadə etmək;
- əməyin mühafizəsi qaydalarının bütün pozuntuları haqqında, həmçinin baş vermiş qəzalar və bədbəxt hadisələr haqqında işəgötürənin nümayəndələrinə dərhal məlumat vermək;
- müntəzəm olaraq əməyin mühafizəsi normaları və qaydaları barədə biliklərini artırmaq;
- əməyin mühafizəsi məsələləri ilə əlaqədar işəgötürənin, iş yeri üzrə rəhbərin, mütəxəssislərin tapşırıqlarına, məsləhətlərinə, tövsiyələrinə əməl etmək (AR ƏM-in 216-cı maddəsi).

İşçilər üçün təhlükəsiz və sağlam əmək şəraitinin təmin olunması vəzifəsi işəgötürənin üzərinə qoyulur.

İstehsalat binaları, tikililər, avadanlıq, texnoloji proseslər təhlükəsiz və sağlam əmək şəraitini təmin edən tələblərə cavab verməlidir. Qüvvədə olan əmək qanunvericiliyi ilə işəgötürənin riayət etməli olduğu digər tələblər də təsbit olunmuşdur. Belə ki, qüvvədə olan əməyin mühafizəsi standartlarının, qaydalarının və normalarının, təhlükəsizlik texnikasının tələblərinə uyğun gəlməyən istehsalat binalarının və qurğularının layihələşdirilməsinə, tikintisinə və yenidən qurulmasına, istehsal vasitələrinin hazırlanmasına və buraxılmasına, texnologiyaların tətbiqinə yol verilmir.

Əməyin təhlükəsizliyi tələblərinə uyğun gəlməyən və işçilərin sağlamlığı, yaxud həyatı üçün təhlükə törədən müəssisələrin işi və ya istehsal vasitələrinin istismarı onlar əməyin təhlükəsizliyi tələblərinə uyğunlaşdırılanadək qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada əmək qanunvericiliyinə əməl olunmasına dövlət nəzarətini həyata keçirən orqan³ tərəfindən dayandırılmalıdır (AR ƏM-in 218-ci maddəsi).

İnsanın sağlamlığına təsirini müəyyənləşdirmək məqsədi ilə texnoloji, yanğın-texniki, sanitariya-gigiyena, tibbi-bioloji ekspertizadan və digər nəzarət növlərindən keçirilməmiş zərərli maddələrin, xammalın, materialların tətbiqi qadağandır.

Qüvvədə olan əmək qanunvericiliyinə əsasən hər hansı yeni və ya yenidən qurulmuş müəssisənin, obyektin, istehsal vasitəsinin müəyyən edilmiş qaydada əmək qanunvericiliyinə əməl olunmasına dövlət nəzarətini həyata keçirən orqan tərəfindən verilən sertifikat-pasportu olmadan istismara buraxılması qadağandır.

Yeni tikilmiş və ya yenidən qurulmuş istehsal, sosial-məişət və iaşə təyinatlı obyektlərin əmək qanunvericiliyinə əməl olunmasına dövlət nəzarətini həyata keçirən orqanın razılığı olmadan istismara verilməsi qadağandır.

Qüvvədə olan əmək qanunvericiliyində nəinki işçilərin, o cümlədən mülkiyyətçinin və işəgötürənin əməyin mühafizəsi sahəsində vəzifələri də müəyyən olunmuşdur. AR ƏM-in 215-ci maddəsinə əsasən müəssisənin mülkiyyətçisi və işəgötürəni işçilərin iş yerlərində əməyin mühafizəsi normalarının və qaydalarının yerinə yetirilməsinə bilavasitə cavabdehdir və aşağıdakı tədbirlərin həyata keçirilməsini təmin etməlidirlər:

- əməyin mühafizəsi üzrə standartların, normaların və qaydaların bütün tələblərinə əməl edilməsini;
- binaların, qurğuların, texnoloji proseslərin və avadanlığın təhlükəsizliyinə riayət edilməsini;
- bilavasitə iş yerlərinin sağlam sanitariya-gigiyena şəraitinin və əməyin mühafizəsinin qüvvədə olan normativlərə uyğunlaşdırılmasını;

³ Burada əmək qanunvericiliyinə əməl olunmasına dövlət nəzarətini Azərbaycan Respublikasının Əmək və Əhəlinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi nəzdindəki Dövlət Əmək Müfəttişliyi həyata keçirir.

- işçilərə lazımı sanitariya-məişət və müalicə-profilaktik xidmətinin təşkilini;
- əmək şəraiti zərərli, ağır olan və yeraltı işlərdə çalışan işçilərə pulsuz müalicəvi profilaktiki yeməklər, süd və ona bərabər tutulan digər məhsulların verilməsini;
- normal əmək və istirahət rejiminə riayət edilməsini;
- işçilərə müəyyən edilmiş müddətlərdə və tələb olunan çeşidlərdə pulsuz xüsusi geyim, xüsusi ayaqqabı və digər fərdi mühafizə vasitələrinin verilməsini;
- işçilərin əməyin mühafizəsi normaları və qaydaları üzrə təhsilinin, təlimatlandırılmasının, biliklərinin yoxlanılmasının təşkil edilməsini və əməyin mühafizəsinin təbliğini;
- kollektiv müqaviləyə əməyin mühafizəsi üzrə qaydaları daxil etməyi və onlarda nəzərdə tutulmuş öhdəliklərin yerinə yetirilməsini;
- müvafiq icra hakimiyyəti orqanının müəyyən etdiyi müddətdə və formada əməyin mühafizəsi, əmək şəraiti və onların qüvvədə olan normalara uyğunlaşdırılması üçün görülən tədbirlərin nəticələri haqqında statistik hesabatın verilməsini.

AR ƏM-in 223-cü maddəsinin birinci hissəsinə əsasən əməyin mühafizəsi işinin təşkili və əməyin mühafizəsi üzrə qanunvericiliyin tələblərinə əməl edilməsinə nəzarətin həyata keçirilməsi üçün iqtisadiyyatın bütün sahələrinin müəssisələrində əməyin mühafizəsi xidmətləri yaradılmalıdır.

Əməyin mühafizəsi xidmətinin tərkibinə əmək qanunvericiliyini, əməyin mühafizəsi normalarını mükəmməl bilən mütəxəssislər daxil edilir. Min nəfərdən çox işçinin çalışdığı müəssisələrdə sənaye-sanitariya laboratoriyası təşkil olunur, habelə əməyin gigiyenası üzrə həkim vəzifəsi təsis edilir.

Əməyin mühafizəsi xidmətinin mütəxəssisləri əməyin mühafizəsi qaydalarına və normalarına əməl olunmasına nəzarət etmək, aşkara çıxarılmış pozuntuların aradan qaldırılması barədə vəzifəli şəxslərə icrası məcburi olan göstərişlər vermək, habelə əməyin mühafizəsi haqqında qanunvericiliyi pozan şəxslərin intizam məsuliyyətinə cəlb edilməsi barədə işəgötürənə təqdimatlar vermək hüququna malikdirlər.

Əməyin mühafizəsi xidmətinin mütəxəssisləri öz vəzifələrinə aid olmayan işlərin yerinə yetirilməsinə cəlb edilə bilməzlər və vəzifə borclarını düzgün və keyfiyyətli yerinə yetirməyə görə qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada məsuliyyət daşıyırlar.

İşəgötürən əməyin mühafizəsi xidmətini yalnız əmək qanunvericiliyinə əməl olunmasına dövlət nəzarətini həyata keçirən orqanın razılığı ilə yenidən təşkil və ya ləğv edə bilər.

İşəgötürən və ya müəssisənin mülkiyyətçisi hər il əmək şəraitindən və əməyin təhlükəsizliyi vəziyyətindən, zədələnmələrin və xəstələnmələrin səviyyəsindən asılı olaraq əməyin mühafizəsi üzrə tədbirlərin keçirilməsi üçün lazımı maliyyə vəsaiti və material ayırır. Bu vəsaitlərin başqa məqsədlərə sərf edilməsi qadağandır.

Əməyin mühafizəsi tədbirlərinin maliyyələşdirilməsinin həcmi və mənbəyi kollektiv müqavilədə müəyyən edilir, həm də illik xərclərin miqdarı işçilərin əməyinin ödənilməsinə xərclənən vəsaitin məbləğinin iki faizindən az olmamalıdır. Onu da qeyd etmək ki, əməyin mühafizəsi tədbirlərinin maliyyələşdirilməsi ilə bağlı işçilər heç bir xərc çəkmirlər.

Dövlət və müəssisələr səviyyəsində əməyin mühafizəsi fondu yaradıla bilər. Dövlət Əməyin Mühafizəsi Fondu müvafiq icra hakimiyyəti orqanı⁴ tərəfindən təsis edilir. Əfsuslar olsun ki, AR ƏM-in qüvvəyə minməsindən 8 ilə yaxın vaxt keçməsinə baxmayaraq, bu fond yaradılmamışdır.

Dövlət Əməyin Mühafizəsi Fondu:

- dövlət büdcəsindən ayırmalar;
- müəssisələrin mənfəətinin ayırmalar;
- əməyin mühafizəsi normalarını və qaydalarını pozan inzibati qaydada cəzalanmış vəzifəli şəxslərin ödədikləri cərimələrin qanunvericiliklə müəyyən edilmiş hissəsi;
- müəssisələrin, vətəndaşların könüllü ödəmələri və başqa ödəmələr hesabına təşkil edilir.

Müəssisə üzrə fond işəgötürən tərəfindən əməyin mühafizəsi və texniki təhlükəsizlik təd-

⁴ Burada müvafiq icra hakimiyyəti orqanının səlahiyyətlərini AR-nın Nazirlər Kabineti həyata keçirir.

birlərinə ayırdığı vəsaitin hesabına yaradılır (AR ƏM-in 221-ci maddəsi).

Dövlət Əməyin Mühafizəsi Fondunun idarə olunması və onun vəsaitlərindən istifadə edilməsi müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən təsdiq edilmiş əsasnamədə nəzərdə tutulan qaydada həyata keçirilir.

Müəssisədə əməyin mühafizəsi fondunun vəsaiti yalnız işçilərin əmək şəraitinin və təhlükəsizliyinin normativ tələblərə çatdırılması və ya müəssisədə mövcud olan əməyin mühafizəsi səviyyəsinin yüksəldilməsi tədbirlərində istifadə edilə bilər.

14.3. İstehsalatda baş verən bədbəxt hadisələrin təhqiqi və uçotu

Müasir əmək prosesi və istehsal texnologiyalarının səviyyəsi zərərli istehsalat amillərinin işçiyə mənfi təsirlərini tam istisna etməyə imkan vermir. Bu səbəbdən də istehsalatda həmişə istehsalat zədələrinin, peşə xəstəliklərinin yaranması, habelə işçinin ölümü riski mövcuddur.

İstehsalatda baş verən bədbəxt hadisələrin təhqiqi və uçota alınması qaydaları AR ƏM-in 217-ci maddəsi və AR NK-nin 2000-ci il 28 fevral tarixli 27 nömrəli qərarı ilə təsdiq edilmiş «İstehsalatda baş verən bədbəxt hadisələrin təhqiqi və uçota alınması qaydaları»⁵ ilə tənzimlənir. AR NK-nin bu qərarı ilə AR ərazisində istehsalatda baş verən bədbəxt hadisələrin təhqiq edilməsinin və uçota alınmasının vahid qaydası müəyyən edilmişdir.

Qaydaların 1.1-ci bəndinə əsasən bu Qaydalar qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada AR-nın müvafiq hakimiyyət orqanlarının, fiziki və hüquqi şəxslərin təsis etdikləri mülkiyyət və təşkilati-hüquqi formasından asılı olmayaraq, respublikanın ərazisində yerləşən bütün müəssisələrdə, idarələrdə, təşkilatlarda, eləcə də müəssisə yaradılmadan işçilərlə əmək müqaviləsi bağlanmış iş yerlərində, həmçinin onun hüdudlarından kənarında fəaliyyət göstərən Azərbaycan Respublikasının səfirliklərində, konsulluqlarında, beynəlxalq sularda Azərbaycan Respublikasının bayrağı altında üzən gəmilərdə, şelf qurğularında və digər iş yerlərində tətbiq edilir və həmçinin işgötürənin xammalından (materialından), istehsal vasitələrindən istifadə etməklə əmək funksiyasını evində yerinə yetirən işçilərə şamil olunur. Bu Qaydalar Azərbaycan Respublikasının xarici dövlətlərlə, beynəlxalq təşkilatlarla bağladığı müqavilədə başqa hal nəzərdə tutulmadıqda, müvafiq xarici dövlətlərin fiziki və hüquqi şəxslərinin, beynəlxalq təşkilatların, eləcə də vətəndaşlığı olmayan şəxslərin Azərbaycan Respublikasında təsis etdikləri və qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş qaydada dövlət qeydiyyatına alınıb, fəaliyyət göstərən iş yerlərində heç bir şərt qoyulmadan tətbiq edilir.

Bu Qaydalar aşağıdakı şəxslərə şamil edilmir:

- hərbi qulluqçulara (müəssisələrdə işə cəlb edilən hərbi qulluqçular istisna edilməklə);
- məhkəmə hakimlərinə;
- Azərbaycan Respublikasının Milli Məclisinin deputatlarına və bələdiyyələrə seçilmiş şəxslərə;
- xarici ölkənin hüquqi şəxsi ilə həmin ölkədə əmək müqaviləsi bağlayıb əmək funksiyasını Azərbaycan Respublikasında fəaliyyət göstərən müəssisədə (filialda, nümayəndəlikdə) yerinə yetirən əcnəbilərə;
- podrat, tapşırıq, komiya, müəlliflik və başqa mülki-hüquqi müqavilələr üzrə işləri yerinə yetirən şəxslərə.

Qaydaların 1.2-ci bəndinə əsasən işçilərin səhhətinin pozulması aşağıdakı hallarda təhqiq edilməlidir:

- əmək vəzifələrini yerinə yetirərkən (o cümlədən ezamiyyət zamanı), həmçinin işgötürənin tapşırığı olmadan belə müəssisənin mənafeyi üçün hər hansı fəaliyyət göstərərkən;
- müəssisəyə məxsus və müəssisənin müqaviləsi (sifarişi) əsasında kənar təşkilatlardan verilmiş nəqliyyatda iş gedərkən, yaxud işdən qayıdarkən;
- müəssisənin ərazisində, yaxud başqa iş yerində iş vaxtı müəyyən edilmiş fasilə-

⁵ Bundan sonra qısaca olaraq Qaydalar adlandırılacaqdır.

lər də daxil olmaqla, işçi işə başlamazdan əvvəlki və ya işi qurtarıb müəssisədən çıxan vaxt ərzində;

- keçirildiyi yerdən asılı olmayaraq, müəssisə tərəfindən iməcilik tədbirləri keçirildiyi müddətdə;
- işçi qanunvericiliklə nəzərdə tutulmuş hallarda və qaydada dövlət və ictimai vəzifələrin yerinə yetirilməsinə cəlb edildiyi müddətdə;
- istehsal avadanlıqları və obyektlərində qəza zamanı;
- növbə istirahətində olan işçilər (bələdçi, refrijerator briqadasının işçisi, növbədə olan sürücü, dəniz, çay və hava nəqliyyatlarının ekipaj üzvləri, növbə ekspedisiya üsulu ilə işləyənlər və başqaları) növbə (vaxta) qəsəbəsinin ərazisində olduqları vaxt;
- işçilər xidmət obyektlərinin arasında hərəkət etməklə (iş vaxtı ictimai nəqliyyatda, yaxud piyada gedərkən), həmçinin işgötürənin (onun vəzifəli şəxslərinin tapşırığını yerinə yetirərkən) fəaliyyət göstərdikləri müddətdə;
- işgötürənin yazılı sərəncamına əsasən, əmək vəzifələrini şəxsi minik maşınında yerinə yetirdiyi vaxt;
- əmək vəzifələrini yerinə yetirərkən işçiyə başqa şəxs tərəfindən bədən xəsarətləri yetirildikdə, yaxud o öldürüldükdə;
- əmək vəzifələrini yerinə yetirərkən itkin düşmələr, zədələnmələr, peşə xəstəlikləri və zəhərlənmələr, istivurmalar, yanmalar, donmalar, suda boğulmalar, ildırım vurmaları, heyvan və həşəratlarla təmas nəticəsində dəymiş zədələnmələr, həmçinin təbii fəlakətlər (zəlzələlər, sürüşmələr, daşqınlar, qasırğalar və s.) zamanı.

İstehsalatda bədbəxt hadisələrin təhqiqi qaydası (təhqiqat müddəti, komissiyanın tərkibi, hadisənin səbəblərinin əsaslandırılması, nəticələrin rəsmiləşdirilməsi, bədbəxt hadisənin uçotu və hesabat və s.) bədbəxt hadisənin istehsalatla əlaqəsindən, işçinin həyat və sağlamlığına vurulmuş ziyanın ağırlıq dərəcəsinə və zərərçəkənlərin sayından asılıdır. Əgər istehsalatda bədbəxt hadisələr təhqiq edilərkən aşağıdakı hallar müəyyən edilərsə, hadisə istehsalatda baş vermiş bədbəxt hadisə kimi rəsmiləşdirilmir və uçota alınmır:

- təbii ölüm, özünə qəsd, intihar hadisələri, həmçinin cinayət törədilərkən (təbii ölüm faktı məhkəmə-tibb ekspertizasının rəyi ilə, özünə qəsd, intihar və cinayət faktları isə hüquq-mühafizə orqanları tərəfindən təsdiq edilməlidir), şəxsi məqsədləri üçün hər hansı işlə məşğul olarkən, dəniz istehsalat obyektlərində çimərkən, balıq ovlayarkən (əgər bu əmək fəaliyyəti ilə bağlı deyilsə), işçilərin öz təşəbbüsləri ilə nahar fasilələrində və ya işdən sonra idman tədbirləri keçirərkən işçilərin xəsarət alması və ya ölümü;
- texniki spirtlərin, aromatik, narkotik və digər bu cür maddələrin istehsalat prosesində istifadəsi ilə bağlı olmayan alkoqol zəhərlənməsi və onunla bağlı ürək dayanması, insult, asfiksiya, hərəkətlərin koordinasiyasının pozulması və fikrin dumanlaşması səbəblərindən baş vermiş bədbəxt hadisələr (Qaydaların 1.4.-cü bəndi).

Ağırlıq dərəcələrinə görə istehsalatdakı bədbəxt hadisələr, yüngül, ağır və ölümcül hadisələrə bölünür. Bədbəxt hadisənin ağırlıq dərəcəsinin müəyyən edilməsinin əsasında aşağıdakı əlamətlər durur:

- a) alınmış zədələrin xarakteri və bu zədə ilə bağlı çətinliklər;
- b) əmək qabiliyyətinin itirilməsi müddəti;
- c) ümumi və peşə əmək qabiliyyətinin itirilməsi dərəcəsi.

İstehsalatda bədbəxt hadisənin təhqiqi prosedurası aşağıdakı mərhələləri əhatə edir:

- a) baş vermiş bədbəxt hadisə haqqında məlumat vermə;
- b) təhqiqat komissiyasının yaradılması;
- c) komissiyanın bədbəxt hadisənin baş verməsi hallarını və səbəblərini aşkar etməsi, onun istehsalatla əlaqəsinin müəyyən olunması;
- ç) təhqiqatın nəticələrinin rəsmiləşdirilməsi;
- d) bədbəxt hadisələrin uçotu və zərərçəkənlərin sayı və ziyanın həcmi haqqında statistik hesabat.

İstehsalatda baş vermiş bədbəxt hadisə haqqında zərərçəkən, yaxud hadisənin şahidləri dərhal işəgötürənə (müəssisənin vəzifəli şəxslərinə) məlumat verməlidir. İşəgötürən (müəssisənin vəzifəli şəxsləri) zərərçəkənə ilk tibbi yardım göstərilməsini, onun tibbi-sanitar hissəsinə və ya digər müalicə idarəsinə çatdırılmasını təşkil etməyə, hadisə baş vermiş iş yerindəki şəraiti və avadanlıqların vəziyyətini hadisənin baş verdiyi anda olduğu kimi saxlamağa (əgər həmin şərait və vəziyyət ətrafdakı işçilərin həyatı və səhhəti üçün təhlükə törətmirsə, qəzaya səbəb olursa) borcludur (Qaydaların 1.6-cı bəndi).

İşəgötürən istehsalatda baş verən bədbəxt hadisələrin ağırlıq dərəcəsiindən asılı olmayaraq hadisənin təhqiqatının aparılması üçün dərhal həmin hadisə baş verən günə bölgə üzrə Dövlət Əmək Müfəttişliyinə (və ya birbaşa Dövlət Əmək Müfəttişliyinin mərkəzi aparatına), AR Fövqəladə Hallar Nazirliyinin Dövlət Sənayedə İşlərin Təhlükəsiz Görülməsinə Nəzarət və Dağ-Mədən Nəzarəti (bundan sonra – Dövdəğmədəntəxnezarət) Agentliyinə (bədbəxt hadisə Komitənin nəzarəti altında olan obyektə qəza nəticəsində baş vermişsə) məlumat verməyə borcludur. Eyni zamanda yuxarı mərkəzi icra hakimiyyəti orqanına və Azərbaycan Həmkarlar İttifaqları Konfederasiyasına (əgər işçilər bu həmkarlar təşkilatının üzvlüklərsə) məlumat verilməlidir. Məlumat telefon, yaxud teleqrafla verilir.

Tibbi-sanitar hissəsi, səhiyyə məntəqəsi, poliklinika, xəstəxana, təcili yardım və digər tibb idarələri onlara tibbi yardım üçün müraciət edən istehsalatda xəsarət almış işçilər (o cümlədən ezamiyyətdə olanlar) barədə Dövlət Əmək Müfəttişliyinə məlumat verməlidirlər.

Bədbəxt hadisənin təhqiq edilməsinə əsas işəgötürənin, zərərçəkənin, mətbuat vasitələrinin, hüquq-mühafizə orqanlarının, tibb müəssisələrinin, respublikada fəaliyyət göstərən əməyin mühafizəsinə nəzarət orqanlarının və həmkarlar ittifaqları təşkilatlarının bədbəxt hadisənin baş verməsi haqqında yazılı və yaxud şifahi məlumatı ola bilər. Bu halda məlumat araşdırılır və lazımı hallarda bədbəxt hadisənin təhqiqatının aparılması üçün komissiya yaradılır.

Ağırlıq dərəcəsiindən asılı olmayaraq bütün növ xəsarətlər, bir nəfərin həlak olması və qrup halında baş vermiş bədbəxt hadisələrin təhqiqatı Dövlət Əmək Müfəttişliyi rəisinin (və yaxud onun tapşırığı ilə bölgə üzrə Dövlət Əmək Müfəttişliyinin) əmri ilə yaradılmış komissiya tərəfindən aparılır.

İki-dörd işçinin ölümü və əlahiddə ağır nəticəli (beş və daha artıq işçinin həlak olduğu) bədbəxt hadisələrin (qəzaların) təhqiqatı Azərbaycan Respublikası Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi nazirinin əmri ilə yaradılan komissiya tərəfindən aparılır.

Xəsarətlə nəticələnmiş bədbəxt hadisələrin təhqiqatını aparmaq üçün tərkibi sədr - Dövlət Əmək Müfəttişliyinin vəzifəli şəxslərindən, üzvlər-ışəgötürənin və müəssisənin həmkarlar ittifaqı komitəsinin nümayəndələrindən ibarət olan Təhqiqat komissiyası yaradılır.

Qrup halında xəsarətlə və ya bir nəfər işçinin ölümü ilə nəticələnmiş bədbəxt hadisələrin təhqiqatını aparmaq üçün tərkibi: sədr - Dövlət Əmək Müfəttişliyinin vəzifəli şəxsləri, üzvlər – sahə həmkarlar ittifaqı komitəsinin, müəssisənin və yaxud onun tabeliyi üzrə yuxarı orqanının (əgər varsa) nümayəndələrindən ibarət Təhqiqat komissiyası yaradılır.

İki-dörd işçinin ölümü və ya əlahiddə ağır nəticəli bədbəxt hadisələrin (qəzanın) təhqiqatını aparmaq üçün tərkibi: sədr- Dövlət Əmək Müfəttişliyinin vəzifəli şəxslərindən rəhbər işçilərindən), üzvlər-sahə həmkarlar ittifaqı komitəsinin (Azərbaycan Həmkarlar İttifaqları Konfederasiyasının), müəssisənin və ya onun tabeliyi üzrə yuxarı orqanının (əgər varsa) nümayəndələrindən ibarət Təhqiqat komissiyası yaradılır.

Təhqiqat komissiyasının yaradılmasına əsas bədbəxt hadisə barədə Dövlət Əmək Müfəttişliyinə işəgötürən tərəfindən verilən məlumat ola bilər. Əgər gizlədilmiş bədbəxt hadisə halı dövlət nəzarət orqanları, həmkarlar ittifaqı təşkilatı tərəfindən aşkar edilərsə və yaxud belə məlumat mətbuatdan, radio və televiziya verilişlərindən, digər mənbələrdən daxil olarsa, bədbəxt hadisənin gizlədilmə səbəbləri Dövlət Əmək Müfəttişliyi tərəfindən araşdırılır və lazımı hallarda işəgötürənin iştirakı olmadan bu Qaydalara müvafiq bədbəxt hadisənin təhqiqatının aparılmasını təşkil edir.

Xarici dövlətlərin ərazisində fəaliyyət göstərən müəssisələrdə və yaxud dünya okeanında Azərbaycan Respublikasının bayrağı altında üzən gəmilərdə işçilərlə baş vermiş bədbəxt hadisələrin təhqiqatı, həmin müəssisənin (gəminin) rəhbərinin əmri ilə, tərkibi müəssisə işçiləri

rindən ibarət tərtib olunmuş akta bu Qaydaların 3.5-ci bəndində göstərilən sənədlər əlavə edilərək Dövlət Əmək Müfəttişliyinə göndərilir.

Bədbəxt hadisə baş vermiş sahədə əməyin təhlükəsizliyinə bilavasitə cavabdeh şəxs Təhqiqat komissiyasına üzv ola bilməz.

Azərbaycan Respublikasının əmək və əməyin mühafizəsi sahəsində tərəfdar çıxdığı Beynəlxalq Sazişə (müqaviləyə) əsasən Azərbaycan Respublikası ərazisində əmək vəzifələrini yerinə yetirərkən xarici ölkə vətəndaşları ilə baş vermiş bədbəxt hadisələrin təhqiqatı bu Sazişdə (müqavilədə) nəzərdə tutulmuş qaydada aparılır.

Müəssisədə başqa təşkilat tərəfindən onun tapşırığını yerinə yetirmək və xidməti vəzifələrini icra etmək üçün göndərilmiş işçi ilə baş vermiş bədbəxt hadisə, müəssisənin və zərərçəkənin mənsub olduğu təşkilatın nümayəndəsinin iştirakı ilə təhqiq edilir. İZ formalı aktın 3-cü bəndində işçini göndərən təşkilatın adı göstərilir. Bədbəxt hadisə zərərçəkənin mənsub olduğu təşkilat tərəfindən uçota alınır (Qaydaların 2.4-cü bəndi).

Təhqiqat komissiyası bədbəxt hadisənin səbəbini və iş yerinin şəraitini təhqiq edir, əməyin mühafizəsi və təhlükəsizlik texnikası qaydalarının standartlarının pozulmasına yol vermiş şəxsləri aşkar edir. Hadisənin şahidlərindən və zərərçəkəndən izahatlar alır, bədbəxt hadisənin səbəblərini və onların aradan qaldırılması üzrə tədbirləri göstərməklə lazımı nüsxələrdən ibarət təhqiqat aktı tərtib edir və müəssisə tərəfindən hadisə barədə İZ formalı aktın düzgün olmasına nəzarət edir (Qaydaların 2.5-ci bəndi).

İşgötürən tərəfindən Qaydaların 1.7-ci bəndində nəzərdə tutulmuş orqanlara haqqında məlumat verilməmiş, həmçinin əmək qabiliyyətinin dərhal itirilməsi ilə nəticələnmiş bədbəxt hadisə baş verdiyi vaxtdan sonra işçi əmək qabiliyyətini itirərsə (ölərsə), zərərçəkənin, yaxud onun mənafeyini təmsil edən şəxsin ərizəsi əsasında, ərizə verilən gündən bir ay müddətində həmin bədbəxt hadisə bu Qaydalara əsasən təhqiq edilir.

İstehsalatda baş vermiş bədbəxt hadisə ilə əlaqədar cinayət işi qaldırılırsa, lakin sonradan cinayət hadisəsi və ya tərkibi sübuta yetirilmədiyi, yaxud olmadığı səbəbdən xitam verilsə və ya məhkəmə həmin iş üzrə bəraət hökmü çıxarsa, həmin bədbəxt hadisənin təhqiqatı aparılmalıdır.

İşgötürən və ya zərərçəkən (onun vəkili və ya marağını qoruyan şəxs) təhqiqat komissiyasının qərarı ilə razılaşmadıqda, Dövlət Əmək Müfəttişliyinin rəhbərliyinə və ya məhkəməyə müraciət edə bilər (Qaydaların 1.5-ci bəndi).

Bədbəxt hadisənin təhqiqatı başa çatdıqdan sonra işgötürən tərəfindən bir gündən gec olmayaraq qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada İZ formalı akt tərtib edilməli və onun bir nüsxəsi mütləq zərərçəkən işçiyə təqdim olunmalıdır (Qaydaların 2.6-cı bəndi).

İşçinin əmək qabiliyyətinin bir gündən artıq müddətə itirilməsinə və ya tibbi rəy əsasında bir gündən artıq müddətə başqa işə keçirilməsinə səbəb olmuş bədbəxt hadisə İZ formalı aktla rəsmiləşdirilir və istehsalatda bədbəxt hadisələrin qeyd jurnalında qeyd alınır.

Təhqiqat komissiyası İZ formalı aktın işgötürən tərəfindən düzgün tərtib olunmadığını müəyyən edərsə, onun yenidən tərtib edilməsini tələb etmək hüququna malikdir.

Bədbəxt hadisənin təhqiqat materialları İZ formalı aktla birlikdə bədbəxt hadisənin qeydə alındığı müəssisədə 45 il müddətində saxlanılmalıdır.

İşgötürən tərəfindən müvəqqəti olaraq işləmək üçün başqa təşkilata göndərilmiş və yaxud əvəzçilik üzrə çalışan işçi ilə baş vermiş bədbəxt hadisənin təhqiqatı, bu işçinin müvəqqəti işlədiyi, yaxud əvəzçilik üzrə çalışdığı təşkilatın və əsas iş yerinin nümayəndələrinin iştirakı ilə aparılır və hadisə baş vermiş müəssisə tərəfindən uçota alınır.

Təhqiqat komissiyası heyətinin ezamiyyə xərcləri hər bir komissiya üzvünün mənsub olduğu təşkilat tərəfindən (verilmiş əmrə əsasən) ödənilir, təhqiqat işinin gedişi dövründə onun aparılması ilə əlaqədar ortaya çıxan digər əlavə xərclər isə hadisə baş vermiş müəssisə və ya onun tabeliyi üzrə yuxarı orqanı tərəfindən ödənilir.

Baş vermiş bədbəxt hadisələrin təhqiqatı komissiya tərəfindən 20 gün müddətinə aparılır və xüsusi təhqiqat aktı tərtib edilir. Zəruri hallarda təhqiqat komissiyası sədrinin əsaslandırılmış müraciətinə əsasən bu müddət komissiyanın yaradılması barədə sərəncam (əmr) verən orqan tərəfindən artırıla bilər.

Təhqiqat komissiyasının yekun sənədi (akt) komissiyanın bütün üzvləri tərəfindən imza-

lanır. Akt tərtib edilən zaman komissiyanın hər bir üzvü öz rəyini yazılı şəkildə komissiyanın sədrinə təqdim edir.

Təhqiqat komissiyasının tələbi ilə, işəgötürən aşağıdakıları təmin etməyə borcludur:

- bədbəxt hadisənin təhqiqatında iştirak etmək üçün mütəxəssis-ekspertlər dəvət etmək;
- texniki hesablamalar, laboratoriya təhqiqatları, sınaqlar və başqa aidiyyəti işlərin aparılmasını təşkil etmək;
- bədbəxt hadisənin baş verməsinə səbəb olmuş obyektin, bədbəxt hadisənin yerinin fotosəklini və komissiyanın işinə lazımi digər materialları təqdim etmək;
- təhqiqat üçün lazım olan nəqliyyat və rabitə vasitələrini təmin etmək;
- bədbəxt hadisənin xüsusi təhqiqat materiallarının çap edilməsini, lazım olan miqdarda çoxaldılmasını təmin etmək (Qaydaların 3.2-ci bəndi).

Təhqiqat komissiyasının üzvləri təhqiqatın gedişində müəssisənin, onun struktur bölmələrinin rəhbərlərindən, şahidlərdən və digər şəxslərdən yazılı izahatlar almaq hüququna malikdirlər.

Təhqiqat komissiyasının sədri zərərçəkənin aldığı xəsarətin xarakteri və ağırlıq dərəcəsi, ölümünün səbəbləri haqqında müalicə-profilaktika idarəsinin, məhkəmə-tibb ekspertizasının rəyini almaq hüququna malikdir.

Təhqiqat zamanı, zəruri hallarda təhqiqat komissiyası sədrinin sərəncamı ilə ekspert dəvət olunur və yaxud ekspert komissiyası yaradılır. Ekspert və ya ekspert komissiyası aparılan ekspertizanın nəticəsi barədə rəsmi rəy verməlidir.

Təhqiqat aktına aşağıdakı sənədlər əlavə olunmalıdır:

- hər bir zərərçəkən üçün İZ formalı aktın surəti;
- hadisə yerinin planı, sxemləri (eskizləri), müşahidə protokolları və fotosəkilləri;
- sorğu protokolları;
- bədbəxt hadisənin şahidlərinin və digər aidiyyəti şəxslərin, eləcə də dövlət standartlarının, əməyin təhlükəsizliyi standartlarının, əməyin mühafizəsi üzrə qayda və normaların tələblərinə riayət edilməsinə cavabdeh olan vəzifəli şəxslərin izahatları;
- ekspert komissiyasının yaradılması barədə sərəncam (qərar, əmr); zərərçəkənin təlim keçməsi və təlimatlandırılması haqqında sənədlərdən çıxarış;
- zərərçəkənin aldığı xəsarətin xarakteri və ağırlıq dərəcəsi; ölümün səbəbləri haqqında tibbi rəy;
- bədbəxt hadisənin səbəbləri haqqında ekspert komissiyasının rəyi (lazım gəldikdə), laboratoriya təhqiqatlarının və başqa təhqiqatların, təcrübələrin, analizlərin və s. nəticələri;
- qəza ilə əlaqədar olaraq dəymiş maddi ziyan haqqında arayış;
- təhqiqat komissiyasının yaradılması haqqında əmrin (sərəncamın) surəti;
- təhlükəsiz əmək şəraitinin təmin edilməsi üzrə tədbirlər və bunun üçün məsul şəxsləri müəyyən edən təlimatlardan, əsasnamələrdən, əmrlərdən, digər aktlardan çıxarışlar və Dövdağmədəntexnəzarət Agentliyinin texniki təhqiqat aktının surəti.

İşəgötürən hər ilin sonunda İZ formalı aktlara əsasən Azərbaycan Respublikası Dövlət Statistika Komitəsi tərəfindən müəyyən edilmiş formalarda isthsalatda bədbəxt hadisələr nəticəsində zərərçəkənlər haqqında hesabat tərtib edir.

Azərbaycan Respublikası üzrə bədbəxt hadisələrn uçotu müəssisələrdə, Dövlət Əmək Müfəttişliyində, Dövlət Statistika Komitəsində aparılır.

14.4. Qadınların, yaşı 18-dən az olan şəxslərin və əməyinin hüquqi mühafizəsi

Qadınların əməyinin hüquqi mühafizəsi. AR Konstitusiyasının 25-ci maddəsinə əsasən kişi ilə qadının eyni hüquqları və azadlıqları vardır. Dövlət irqindən, milliyyətindən, dinindən, dilindən, cinsindən, mənşəyindən, əmlak vəziyyətindən, qulluq mövqeyindən, əqidəsindən

dən, siyasi partiyalara, həmkarlar ittifaqlarına və digər ictimai birliklərə mənsubiyyətindən asılı olmayaraq hər kəsin hüquq və azadlıqlarının bərabərliyinə təminat verir. Qanunvericilik qadın və kişiyyə həyatın bütün sahələrində, o cümlədən əmək münasibətləri sahəsində bərabər hüquq və azadlıqlar verməklə yanaşı qadınların əməyinin mühafizəsi üçün əlavə tədbirlər müəyyən edir. Belə tədbirlərin sosial məqsədi qadınların sağlamlığına və səhhətinə mənfi təsir göstərən amillər olan ağır, zərərli və təhlükəli əmək şəraitli iş yerlərində onların əməyinin tətbiqinin qadağan edilməsindən, habelə əmək fəaliyyətini analıq funksiyası ilə səmərəli uzlaşdırmaq imkanını təmin edən əmək şəraiti yaratmaqdan ibarətdir. Heç də təsadüfi deyildir ki, bu gün qüvvədə olan AR ƏM-nin X bölməsinin XXXVII fəslə «Qadınların əmək hüququ və onun həyata keçirilməsində təminatları» adlanır. Burada qadınların əməyinin mühafizəsinə dair xüsusi qayda və normalar öz əksini tapmışdır ki, onlar da qadın orqanizminin fizioloji xüsusiyyətlərini nəzərə almaqla əmək münasibətlərində faktiki bərabərliyi təmin edir. AR ƏM-in 241-ci maddəsinin birinci hissəsinə uyğun olaraq əmək şəraiti ağır, zərərli olan iş yerlərində, habelə yeraltı tunellərdə, şaxtalarda və digər yeraltı işlərdə qadın əməyinin tətbiqi qadağandır.

Bir qayda olaraq, fiziki işlə məşğul olmayan, rəhbər vəzifələrdə çalışan və ya sosial, sanitariya-tibbi xidmətlər göstərən, habelə fiziki işlər görmədən yeraltı iş yerlərinə düşüb - qalxmaqla ayrı-ayrı vaxtlarda qadınlar tərəfindən müvafiq yeraltı işlərin yerinə yetirilməsinə yol verilir (AR ƏM-in 241-ci maddəsinin ikinci hissəsi).

Qadınların AR ƏM-in 241-ci maddəsi ilə müəyyən edilmiş normalardan artıq ağır əşyaların qaldırılması və bir yerdən başqa yerə daşınması işlərinə cəlb edilməsi qadağandır. Bu normalar qadın orqanizminin fizioloji xüsusiyyətləri nəzərə alınmaqla müəyyən olunmuşdur.

Qadınların əmək funksiyasına yalnız aşağıdakı normalar həddində ümumi çəkisi olan ağır şeylərin əl ilə qaldırılması və daşınması işlərinin görülməsi (xidmətlərin göstərilməsi) daxil edilə bilər:

a) başqa işləri görməklə yanaşı eyni zamanda ümumi çəkisi 15 kiloqramdan çox olmayan əşyaların əl ilə qaldırılaraq başqa yerə daşınması;

b) ümumi çəkisi 10 kiloqramdan çox olmayan əşyanın bir metr yarımdan artıq olmayan hündürlüyə qaldırılması;

c) bütün iş günü (iş növbəsi) ərzində müntəzəm olaraq ümumi çəkisi 10 kiloqramdan çox olmayan əşyanın əl ilə qaldırılıb başqa yerə daşınması;

ç) 15 kiloqramdan artıq gücün sərf edilməsi tələb olunan yüklənmiş təkərli araba və ya hərəkət edən digər vasitələrlə əşyaların daşınması (AR ƏM-in 241-ci maddəsinin beşinci hissəsi).

Hamilə və 3 yaşına çatmamış uşağı olan qadınların bu maddədə nəzərdə tutulmuş işlərin görülməsinə cəlb olunması qadağandır.

AR NK-nın 1999-cu il 20 oktyabr tarixli 170 nömrəli qərarı ilə «Qadın əməyinin tətbiqi qadağan olunan əmək şəraiti zərərli və ağır olan istehsalatların, peşələrin (vəzifələrin), habelə yeraltı işlərin siyahısı» təsdiq edilmişdir. Məsələn, metal emalı işlərində metal tökücü, tökmələri bişirən, termist, qəliblərin yığıcısı və s., tikinti, quraşdırma və təmir-tikinti işlərində-bitum bişirən, əhəngsöndürən, buldozer maşinisti, qumvuran və s., mədən işlərində – partladıcı, bərkidici, ekskavator maşinisti və s., qarametallurgiyada-isti metalın damğalayıcısı, isti metalı yığışdıran və s., əlvan metallurgiyada- odadavamçı, əridici, deşici və s. daş emalı və daşökmə məmulatlarının istehsalı-daşyonan, daşbişirən, daşın emalı üzrə cihazların sazlayıcısı, daşın mişarlayıcısı və s. kimi işlərdə qadın əməyinin tətbiqi qadağandır. Onu da qeyd etmək lazımdır ki, əmək şəraiti ağır, zərərli və təhlükəli olan iş yerlərində, habelə yeraltı tunellərdə, şaxtalarda və digər yeraltı işlərdə qadın əməyinin tətbiqinin qadağan edilməsi əmək münasibətlərində ayrı-seçkilik kimi qəbul edilə bilməz. Bu ilk öncə dövlətin qadınlara olan xüsusi qayğısı ilə şərtlənir. AR ƏM-in 16-cı maddəsinin ikinci hissəsinə əsasən qadınlara..... əmək münasibətlərində güzəştlərin, imtiyazların və əlavə təminatların müəyyən edilməsi ayrı-seçkilik hesab edilmir.

AR-nın qoşulduğu «Qadınlara münasibətdə ayrı-seçkiliyin bütün formalarının ləğv olunması haqqında» BMT-nin 18 dekabr 1979-cu il tarixli Konvensiyasının 11-ci maddəsində

(Konvensiya keçmiş SSRİ-də 3 sentyabr 1981-ci ildə, AR-da isə 1995-ci ildə ratifikasiya edilmişdir) qadınların sağlamlığının mühafizəsi və təhlükəsiz əmək şəraiti hüququ nəzərdə tutulmuşdur. Bu maddədə həmçinin qadın sağlamlığına, onun hamiləlik prosesinə zərərli təsir göstərə biləcək bütün işlərdə qadınların xüsusi müdafiəsinin təmin edilməsi ön plana çəkilir.⁶

Qüvvədə olan əmək qanunvericiliyində hamilə qadınlar, habelə az yaşlı uşağı olan qadınlar üçün xüsusi təminatlar və güzəştlər nəzərdə tutulmuşdur. Bu güzəşt və təminatlar əsasən aşağıdakılardan ibarətdir:

- Əmək müqaviləsi bağlanması zamanı;
- daha yüngül işə keçirmə;
- işəgötürən tərəfindən əmək müqaviləsinin ləğv edilməsinin qadağan edilməsi;
- iş vaxtı və istirahət vaxtı məsələləri üzrə;
- əmək haqqının ödənilməsi;
- uşağın yedizdirilməsi üçün fasilələr verilməsi və s.

AR ƏM-nin 246-cı maddəsinə əsasən AR ƏM-nin 240-245-ci maddələrində azyaşlı uşaqları olan qadınlar üçün müəyyən edilmiş hüquqlar üzrə bütün təminatlar uşaqlarını müəyyən səbəbdən (uşaqların anası öldükdə, valideynlik hüququndan məhrum edildikdə, müəyyən müddət müalicə müəssisələrində və azadlıqdan məhrum etmə yerlərində olduqda) anasız təkbaşına böyüdən atalara, habelə uşaqların qəyyumlarına, himayədarlarına şamil edilir.

Qüvvədə olan əmək qanunvericiliyində hamilə və ya 3 yaşına çatmamış uşağı olan qadınların əmək hüquqlarının həyata keçirilməsinin təminatları da təsbit edilmişdir. Belə ki, AR ƏM-in 240-cı maddəsinin birinci hissəsinə əsasən hamilə və ya 3 yaşına çatmamış uşağın olması səbəbinə görə qadınla əmək müqaviləsinin bağlanmasından imtina etmək yolverilməzdir. Bu qayda işəgötürənin müvafiq işi (vəzifəsi) olmadığı, habelə qadın əməyindən istifadə olunmasına yol verilməyən iş yerlərinə işə götürməkdən imtina olunan hallara şamil olunmur.

İşəgötürən hamilə və ya 3 yaşına çatmamış uşağı olan qadınla bu səbəblərə görə əmək müqaviləsi bağlamaqdan imtina etdikdə, qadın imtinanın səbəbi barədə işəgötürəndən yazılı cavab verilməsini tələb etmək hüququna malikdir. Əmək müqaviləsi bağlamaqdan imtina edilməsinin səbəblərinə görə qadın hüququnun müdafiə olunması üçün məhkəməyə müraciət edə bilər (AR ƏM-in 240-cı maddəsinin ikinci hissəsi).

Bundan başqa tibbi rəyə uyğun olaraq hamilə qadınlar üçün hasilat və ya xidmət norması azaldılır, yaxud onlar zərərli istehsal amillərinin təsirini istisna edən daha yüngül işə keçirilirlər.

Yaş yarımına çatmamış uşağı olan qadınlar əmək funksiyasını yerinə yetirməklə yanaşı, uşağını yedizdirməkdə və ya əmizdirməkdə çətinlik çəkirlərsə, işəgötürən qadının ərizəsi ilə onu uşağı yaş yarımına çatanaqə başqa yüngül işə keçirməli və ya uşağının yedizdirilməsi üçün zəruri şəraitin yaradılmasını təmin etməlidir (AR ƏM-in 243-cü maddəsinin ikinci hissəsi).

Hamilə və 3 yaşınadək uşağı olan qadınların həm özünün, həm də uşağının tibb müəssisələrində dispanser və ambulator müayinələrinin keçirildiyi, həkim məsləhətləri aparıldığı günlərdə orta əmək haqqı saxlanılır. Belə müayinələrin keçirilməsi üçün işəgötürən hökmən hamilə qadınlara zəruri şərait yaratmalıdır (AR ƏM-in 245-ci maddəsinin ikinci hissəsi).

Qadınlar AR ƏM-in 243-cü maddəsində nəzərdə tutulmuş hallarda başqa yüngül işə keçirilərkən onların əsas vəzifələri üzrə orta əmək haqqı saxlanılır.

Hamiləlik və ya uşağının yedizdirilməsi səbəblərinə görə qadınların əmək haqqının azaldılması qadağandır (AR ƏM-in 244-cü maddəsinin birinci hissəsi).

Yaş yarımına çatmamış uşağı olan qadınlara iş vaxtı ərzində istirahət və yemək üçün verilən ümumi fasilədən başqa, həm də uşağını yedizdirmək (əməzədmək) üçün əlavə fasilələr verilməlidir. Bu fasilələrin hərəsi azı 30 dəqiqə olmaqla, hər 3 saatdan bir verilir. Qadının yaş yarımına çatmamış iki və daha çox uşağı olduqda hər fasilənin müddəti azı bir saat

⁶ AR-nın Əmək Məcəlləsinin Kommentariyası / Prof.A.M.Qasimovun məsul redaktorluğu ilə. Bakı: Qanun, 2005, s.646-647

müəyyən edilir.

Uşağın yedizdirilməsi ilə əlaqədar fasilələr iş vaxtına daxil edilir və orta əmək haqqı saxlanılır.

Qadının istəyi ilə uşağın yedizdirilməsi üçün fasilələr cəmlənərək nahar və istirahət vaxtına birləşdirilə, habelə iş vaxtının (növbəsinin) əvvəlində, yaxud axırında istifadə edilə bilər. Əgər qadın uşağın yedizdirilməsi üçün fasilələri cəmləyərək iş vaxtının sonunda istifadə etmək istəsə, onda onun iş günü həmin fasilələrin müddəti qədər qısaldılır (AR ƏM-in 244-cü maddəsinin üçüncü hissəsi).

Hamilə qadınların və 3 yaşına çatmamış uşağı olan qadınların gecə işlərinə, iş vaxtından artıq işlərə, istirahət, iş günü hesab olunmayan bayram və iş günü hesab olunmayan digər günlərdə işə cəlb edilməsinə, habelə onların ezamiyyətə göndərilməsinə yol verilmir.

3 yaşından 14 yaşınadək uşağı olan, həmçinin 16 yaşınadək əlil uşağı olan qadınların iş vaxtından artıq işlərə, istirahət, iş günü hesab olunmayan bayram və iş günü hesab olunmayan digər günlərdə işə cəlb edilməsinə və ezamiyyətə göndərilməsinə yalnız onların razılığı ilə yol verilir.

Hamilə, 14 yaşına çatmamış uşağı, yaxud 16 yaşa çatmamış əlil uşağı olan, habelə tibbi rəy əsasında xəstə ailə üzvünə qulluq edən qadınların xahişi ilə işəgötürən onlara işlənmiş vaxta mütənasib əmək haqqı ödənilən natamam iş günü və ya natamam iş həftəsi müəyyən etməlidir. Bu halda qadının gündəlik və ya həftəlik iş vaxtının müddəti tərəflərin razılığı ilə müəyyən edilir.

İşəgötürən tərəfindən hamilə, habelə üç yaşınadək uşağı olan qadınlarla əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi qadağandır (AR ƏM-in 79-cü maddəsinin birinci hissəsi). Bu məhdudiyyət əmək müqaviləsinə AR ƏM-in 70-ci maddəsinin «a» bəndi və 73-cü maddəsi ilə xitam verilən hallara şamil edilmir. Qadının hamiləliyinə və ya himayəsində üç yaşınadək uşağı olmasına görə onunla əmək müqaviləsinə əsassız ləğv etməyə görə hətta cinayət məsuliyyəti də müəyyən olunmuşdur. Belə ki, AR CM-nin 164-cü maddəsinə əsasən qadının hamiləliyinə və ya himayəsində üç yaşınadək uşağı olmasına görə onunla əmək müqaviləsinə əsassız ləğv etmə minimum əmək haqqı məbləğinin beş yüz misindən min mislinədək miqdarda cərimə ilə cəzalandırılır.

Yaşı 18-dən az olan işçilərin əməyinin hüquqi mühafizəsi. Yaşı 18-dən az olan işçilərin əməyinin mühafizəsinin təminatları AR ƏM-in X bölməsinin «Yaşı 18-dən az olan işçilərin əməyindən istifadənin xüsusiyyətləri» adlanan XXXVIII fəslində nəzərdə tutulmuşdur.

Bu xüsusiyyətlər və təminatlar əsasən aşağıdakılardan ibarətdir:

- əmək, peşə vərdişlərinin və əmək stajının az olması;
- fizioloji cəhətdən yetkin olmaması;
- 15 yaşınadək uşaqların işə qəbul edilməsinin yolverilməzliyi;
- yaşı 18-dən az olan işçilərin əmək şəraiti ağır, zərərli olan iş yerlərində, yeraltı tunellərdə, şaxtalarda və digər yeraltı işlərdə, habelə əxlaqi kamilliyinin inkişafına mənfi təsir göstərən amilli gecə klublarında, barlarında, kazinolarda, o cümlədən spirtli içkilərin, narkotik vasitələrin və toksik preparatların istehsalı, daşınması, satışı və saxlanması işlərində əməyinin qadağan edilməsi;
- icbari ümumi orta təhsil haqqında qanunvericiliyin şamil edildiyi yaşı 18-dən az olan şəxslərin bu təhsilini tam həcmdə almaq imkanından məhrum edə bilən işlərə götürülməsinin qadağan edilməsi;
- yaşı 18-dən az olan işçi tərəfindən müəyyən ağırlıqlı əşyaların əllə qaldırılaraq müəyyən yerə daşınması və ya müəyyən hündürlüyə qaldırılmasına məhdudiyyətlərin qoyulması;
- yaşı 18-dən az olan işçilərin məcburi qaydada tibbi müayinədən keçirilməsi;
- yaşı 18-dən az olan işçilərin əməyinin ödənilməsində güzəştlərə yol verilməsi;
- yaşı 18-dən az olan işçilərin gecə işlərinə, iş vaxtından artıq işlərə və istirahət günlərində işə cəlb olunmasının, habelə ezamiyyətə göndərilməsinin qadağan edilməsi;
- peşəkarlıq səviyyəsinin, ixtisasının (peşəsinin) kifayət dərəcədə olmaması sə-

bəbindən yaşı 18-dən az olan işçi ilə əmək müqaviləsinin ləğv edilməsinin yolverilməzliyi;

- işəgötürənin hesabına peşə hazırlığının, ixtisasının artırılması, əmək və peşə vərdişlərinə yiyələnməsi üçün təminatlar;
- yaşı 18-dən az olan işçilərin attestasiya olunmaması;
- on səkkiz yaşına çatmamış işçilərin əmək müqaviləsinin bağlandığı vaxt nəzərə alınmadan işin birinci ili üçün əmək məzuniyyətindən istifadə etmək hüququ;
- yaşı 18-dən aşağı olan işçilər əmək məzuniyyətinin onlar üçün əlverişli olan vaxtda verilməsi.⁷

Əmək münasibətləri sahəsində bütün işçilər imkan və hüquq bərabərliyinə malikdirlər. AR ƏM-in 16-cı maddəsinin birinci hissəsi yaşa görə ayrı-seçkiliyi qadağan etməsinə baxmayaraq, yaşı 18-dən az olan şəxslərə əmək münasibətlərində güzəştlərin, imtiyazların və əlavə təminatların müəyyən edilməsi ayrı-seçkilik hesab edilmir. Yaşı 18-dən az olan şəxslər əmək münasibətlərində yaşlı işçilərlə bərabər tutulmasına baxmayaraq qüvvədə olan qanunvericilik onlar üçün bəzi təminatlar, güzəşt və imtiyazları təsbit etmişdir. Qanunvericilik belə təminatları müəyyən edərkən yaşı 18-dən az olan şəxslərin əmək, peşə vərdişlərinin və əmək stajının az olmasını, habelə onların fizioloji vəziyyəti ilə bağlı olan amilləri nəzərə almışdır. Qüvvədə olan əmək qanunvericiliyinə əsasən yaşı 18-dən az olan şəxslərin azyaşlı olduğuna və ya əmək vərdişlərinin, yaxud peşəkarlıq səviyyəsinin aşağı olmasına görə işə qəbul olunmasından imtina edilə bilməz.

Yaşı 18-dən az olan şəxslər işə yalnız tibbi müayinə keçirildikdən sonra qəbul edilirlər və onlar 18 yaşına çatanadək hər il işəgötürənin vəsaiti hesabına hökmən tibbi müayinədən keçirilməlidirlər (AR ƏM-in 252-ci maddəsi).

AR NK-nin 2000-ci il 24 mart tarixli 58 nömrəli qərarı ilə «Yaşı 18-dən az olan işçilərin əməyinin tətbiqi qadağan olunan əmək şəraiti zərərli və ağır olan istehsalatların, peşələrin (işlərin), habelə yeraltı işlərin Siyahısı» təsdiq edilmişdir.

Əmək şəraiti ağır, zərərli olan iş yerlərində, yeraltı tunellərdə, şaxtalarda və digər yeraltı işlərdə, habelə əxlaqi kamilliyinin inkişafına mənfi təsir göstərən amilli gecə klublarında, barlarında, kazinolarda, o cümlədən spirtli içkilərin, narkotik vasitələrin və toksik preparatların istehsalı, daşınması, satışı və saxlanması işlərində yaşı 18-dən az olan şəxslərin əməyinin tətbiq edilməsi qadağandır (AR ƏM-in 250-ci maddəsi).

Qüvvədə olan əmək qanunvericiliyi həmçinin yaşı 18-dən az olan işçilər tərəfindən ağırlığın qaldırılmasında məhdudiyət qoyulan işlərin dairəsini də müəyyən etmişdir. AR ƏM-in 251-ci maddəsinin birinci hissəsinə əsasən yaşı 18-dən az olan işçilərin bu maddə ilə müəyyən edilmiş normalardan artıq ağır əşyaların qaldırılması və bir yerdən başqa yerə daşınması işlərinə cəlb edilməsi qadağandır.

16 yaşından 18 yaşadək olan işçilərin əmək funksiyasına yalnız aşağıdakı normalar həddində ümumi çəkisi olan ağır əşyaların əl ilə qaldırılması və daşınması, işlərinin görülməsi (xidmətlərin göstərilməsi) daxil edilə bilər:

a) kişilərin başqa işləri görməklə yanaşı, eyni zamanda ümumi çəkisi 15 kiloqramdan çox olmayan əşyaların əl ilə qaldırılaraq başqa yerə daşınması, habelə ümumi çəkisi 10 kiloqramdan çox olmayan əşyanın bir metr yarımdan artıq olmayan hündürlüyə qaldırılması;

b) qadınların başqa işləri görməklə yanaşı, eyni zamanda ümumi çəkisi 10 kiloqramdan çox olmayan əşyaların əl ilə qaldırılaraq başqa yerə daşınması, habelə ümumi çəkisi 5 kiloqramdan çox olmayan əşyanın bir metr yarımdan artıq olmayan hündürlüyə qaldırılması;

c) bütün iş günü (iş növbəsi) ərzində müntəzəm olaraq ümumi çəkisi 10 kiloqramdan çox olmayan əşyanın əl ilə qaldırılıb başqa yerə daşınması;

ç) 15 kiloqramdan artıq gücün sərf edilməsi tələb olunan yüklənmiş təkərli araba və ya hərəkət edən digər vasitələrlə əşyaların daşınması.

16 yaşadək qızlar yalnız onların razılığı ilə bu maddənin ikinci hissəsinin «a», «b» və «c» bəndlərində nəzərdə tutulan normaların müvafiq olaraq 1/3 hissəsi həddində ağırlığı olan

⁷ AR-nın Əmək Məcəlləsinin Kommentariyası / Prof.A.M.Qasimovun məsul redaktorluğu ilə. Bakı: Qanun, 2006, s.681-682

əşyaların qaldırılması və daşınması işlərinə cəlb oluna bilirlər.

Yaşı 16-dan az olan qızların bütün iş günü ərzində müntəzəm olaraq yük qaldırma və daşınma işlərinə cəlb edilməsi qadağandır.

Yaşı 18-dən az olan işçilər üçün əməyin ödənilməsi sahəsində də müəyyən güzəştlər nəzərdə tutulmuşdur. Belə ki, AR ƏM-in 253-cü maddəsinin birinci hissəsinə əsasən 18 yaşına çatmamış işçilərin bu Məcəllənin 91-ci maddəsi ilə müəyyən edilmiş qısaltdılmış iş vaxtı şəraitində əmək haqları müvafiq vəzifələr, peşələr üzrə işləyən yaşlı işçilər üçün müəyyən edilmiş tam məbləğdə ödənilir.

Yaşı 18-dən az olan və işəməz işlərdə çalışan işçilərin əməyi yaşlı işçilər üçün müəyyən edilmiş işəməz qiymətlər üzrə ödənilir, bu Məcəllənin 91-ci maddəsi ilə müəyyən edilmiş qısaltdılmış iş vaxtı ilə yaşlı işçilərin gündəlik iş vaxtı arasındakı müddət fərqi üçün onlara tarif dərəcəsi üzrə əlavə haqq verilir (AR ƏM-in 253-cü maddəsinin ikinci hissəsi).

Axşam saat 20-dən səhər saat 7-dək olan müddət yaşı 18-dən az olan işçilər üçün gecə vaxt hesab edilir. Yaşı 18-dən az olan işçiləri gecə vaxtı işlərə, iş vaxtından artıq işlərə, istirahət, iş günü hesab olunmayan bayram günlərində və iş günü hesab olunmayan digər günlərdə işə cəlb edilməsi, habelə onların ezamiyyətə göndərilməsi qadağandır.

Qüvvədə olan əmək qanunvericiliyi yaşı 18-dən az olan işçilərlə əmək müqaviləsinin xitam edilməsi zamanı da bəzi təminatları təsbit etmişdir. Belə ki, AR ƏM-in 255-ci maddəsinə əsasən peşəkarlıq səviyyəsinin, ixtisasının (peşəsinin) kifayət dərəcədə olmadığı üçün tutduğu vəzifəyə uyğun gəlmədiyinə görə bu Məcəllənin 70-ci maddəsinin «c» bəndinə əsasən yaşı 18-dən az olan işçinin əmək müqaviləsi ləğv edilə bilər.

Əlillərin əməyinin hüquqi mühafizəsi. Əlillərin əməyinin mühafizəsi daim dövlətin diqqət mərkəzində olmuş və olaraq qalır. Əlillərin hüquqi vəziyyəti «Əlilliyin qarşısının alınması, əlillərin reabilitasiyası və sosial müdafiəsi haqqında» AR-nın 1992-ci il 25 avqust tarixli Qanunu ilə müəyyən edilmişdir. Qanunun mənasına görə əlil dedikdə anadangəlmə xəstəlikdən və ya xəsarətdən doğan əqli və ya fiziki qüsurlar nəticəsində həyat fəaliyyəti məhdudlaşan sosial yardıma və müdafiəyə ehtiyacı olan şəxs başa düşülür. Şəxsin həyat fəaliyyətinin məhdudlaşması əlilin özünəxidmət, hərəkət, səmtləşmək, ünsiyyət, öz davranışına nəzarət, habelə əmək fəaliyyəti ilə məşğul olmaq qabiliyyətini və imkanlarını tamamilə, yaxud qismən itirməsində təzahür edir. AR-nın 10 dekabr 1971-ci il ƏQM-nin 168-ci maddəsi «Əlillərin və əmək qabiliyyəti az olan digər şəxslərin əməyinin tətbiq edilməsi»nə həsr edildiyi halda, bu gün qüvvədə olan AR ƏM-də analoji norma nəzərdə tutulmamışdır. Lakin bəzi maddələrdə (məsələn, 66-cı maddədə, 98-ci maddənin ikinci hissəsində, 119-cu maddənin ikinci hissəsində, 78-ci maddənin ikinci hissəsində əlil, yaxud əlil işçilər barədə müddəalar vardır. Hesab edirik ki, AR ƏM-nə «Əlillərin əməyi» nə həsr olunmuş xüsusi bir fəslin daxil edilməsi məqsədmüvafiq olardı.

Əlillərin işə düzəldilməsi, onların əmək hüququnun həyata keçirilməsi, əlillərin məşğulluğun təmin edilməsi, əlillərin əmək şəraiti və əmək münasibətlərində onlara verilən güzəştlər yuxarıda qeyd olunan Qanunla, «Məşğulluq haqqında» AR-nın Qanunu və digər normativ-hüquqi aktlarla tənzimlənir. Qanun 24-cü maddəsinə əsasən əlillərin yaradıcılıq və istehsal qabiliyyətinin həyata keçirilməsi məqsədilə və fərdi reabilitasiya proqramları nəzərə alınmaqla, onların adi iş şəraiti olan müəssisələrdə, idarələrdə və təşkilatlarda, əlillərin əməyini tətbiq edən ixtisaslaşdırılmış müəssisələrdə, sexlərdə və sahələrdə işləmək, habelə sahibkarlıq fəaliyyəti və qanunla qadağan edilməyən başqa fəaliyyət ilə məşğul olmaq hüququ təmin edilir.

Tibbi-Sosial Ekspert Komissiyasının rəyinə görə əlilin səhhətinin peşə vəzifələrini yerinə yetirməsinə mane olduğu, yaxud başqa şəxslərin səhhəti və əmək təhlükəsizliyi üçün təhlükə törətdiyi hallar istisna olmaqla, əlillik mülahizələrinə görə əlillə əmək müqaviləsinə bağlamaqdan, yaxud əlili işdə irəli çəkməkdən imtina edilməsinə, işəgötürənin təşəbbüsü ilə onun işdən azad edilməsinə, öz razılığı olmadan başqa işə keçirilməsinə yol verilmir.

Müəssisənin ləğv edilməsi halları istisna olunmaqla, müvafiq müəssisələrdə tibbi, peşə və sosial reabilitasiya keçən şəxslərin bu müəssisələrdə olduğu müddətdən asılı olmayaraq işəgötürənin təşəbbüsü ilə əmək müqaviləsinin ləğv edilməsinə yol verilmir.

Dövlət əlillərin məşğulluğunu təmin etmək məqsədilə hər il Dövlət proqramları təsdiq

edir.

Müvafiq icra hakimiyyəti orqanları, müəssisələr (birliklər), idarələr və təşkilatlar əlillərin ictimai təşkilatları ilə birlikdə əlillərin əməyi üçün müəssisələr və təşkilatlar yaratmaq yolu ilə xüsusi proqramlar üzrə təlim təşkil etməklə və başqa tədbirlər görməklə əlillərə məşğulluq sahəsində təminat verirlər.

AR NK-nin 2005-ci il 22 noyabr tarixli 213 nömrəli qərarı ilə «Sosial müdafiəyə xüsusi ehtiyacı olan və işə düzəlməkdə çətinlik çəkən vətəndaşlar üçün kvota tətbiq edilməsi qaydası» təsdiq edilmişdir. Həmin qərarın 1.1-ci bəndinə əsasən kvota şamil edilməyən müəssisələr istisna olmaqla, mülkiyyətçi və təşkilati-hüquqi formasından asılı olmayaraq bütün müəssisə, idarə və təşkilatlarda sosial-müdafiəyə xüsusi ehtiyacı olan və işə düzəlməkdə çətinlik çəkən vətəndaşların məşğulluğunu təmin etmək üçün kvota tətbiq edilir. Həmin Qərara əsasən işçilərin sayı 25–dən 50-dək olan müəssisələrdə işçilərin orta illik siyahı sayının 3%-i (bir iş yerindən az olmamaqla) miqdarında bu halda həmin iş yerlərindən biri, işçilərin sayı 50-dən 100-dək olan müəssisələrdə 4%-i miqdarında (işçilərin orta sayının 2%-i) işçilərin sayı 100-dən çox olan müəssisələrdə isə 5%-i miqdarında, işçilərin orta illik siyahı sayının 2,5 faizi əlillər üçün kvota nəzərdə tuulur. Məşğulluq mərkəzlərindən kvota hesabına göndəriş almış əlillə 5 gün müddətində işəgötürən əmək müqaviləsi bağlamalı və şəhər, rayon məşğulluq mərkəzlərinə məlumat verməlidir.

Əlillərin işə düzəlməsi üçün nəzərdə tutulan kvotanı təmin etməyən və ya onları işə düzəlməkdən boyun qaçıran müəssisələr, idarələr və təşkilatlar, mülkiyyət formasından asılı olmayaraq, Azərbaycan Respublikasının Dövlət Sosial Müdafiəsi Fonduna əlilləri işlə təmin etmədikləri aylar üzrə hər iş yeri respublika üzrə müəyyən edilmiş orta aylıq əmək haqqının 3 misli məbləğində vəsait köçürürlər.

Müvafiq işə düzəltmə orqanları, habelə mülkiyyət və təsərrüfatçılıq formalarından asılı olmayaraq müəssisələr və təşkilatlar əlillərin tələbatını və yerli xüsusiyyətlərini nəzərə almaqla əlillərin əməyindən istifadə üçün ixtisaslaşdırılmış müəssisələr, sexlər və sahələr yaradırlar.

Müvafiq icra hakimiyyəti orqanları əlillərin əməyindən istifadə üçün ixtisaslaşdırılmış iş yerlərinin respublika standartlarını hazırlayıb müəyyən olunmuş qaydada təsdiq edirlər.

Müvafiq icra hakimiyyəti orqanları respublika əlillərin reabilitasiya mərkəzləri ilə birlikdə bu cür iş yerlərini attestasiyadan keçirməlidirlər.

Attestasiyadan keçirilməyən ixtisaslaşdırılmış iş yerlərində əlillərin əməyinin tətbiqi qadağandır və bu tələbin pozulmasında təqsiri olan təsərrüfat subyektləri qüvvədə olan qanunvericiliklə müəyyən olunmuş qaydada məsuliyyət daşıyırlar.

Müəssisələr, idarələr, təşkilatlar, kooperativlər, kolxozlar və xüsusi sahibkarlar həmin istehsalatda bədbəxt hadisə nəticəsində əmək qabiliyyətini itirmiş və ya peşə xəstəliyinə tutulmuş, bunun nəticəsində əlil sayılmış işçilərin işə düzəlməsi üçün iş yerləri ayırmağa və ya yenilərini təşkil etməyə borcludurlar.

Müəssisənin ləğv edilməsi halları istisna olunmaqla göstərilən tələbi yerinə yetirmədikdə onlar bu işçi ilə əmək müqaviləsini ləğv edərkən Dövlət Sosial Müdafiə Fonduna respublika üzrə orta aylıq əmək haqqının 120 misli məbləğində vəsait köçürməlidirlər.

Müəssisələrdə, idarələrdə və təşkilatlarda işləyən əlillər üçün fərdi reabilitasiya proqramına müvafiq surətdə lazımi iş şəraiti yaradılır.

Kollektiv və ya fərdi əmək müqaviləsində müəyyən edilən əmək şəraiti, o cümlədən əmək haqqı, iş və istirahət vaxtı rejimi, illik və əlavə məzuniyyətlərin müddəti başqa işçilərə nisbətən əlillərin vəziyyətini pisləşdirə və ya hüquqlarını məhdudlaşdırma bilməz.

İşəgötürənin ixtiyarı var ki, əlillərin səhhətindən asılı olaraq onların əmək normalarını azaltsın və əməyini artırılmış qiymətlərlə ödəsin.

Əlillərin iş vaxtından artıq işlərə, istirahət günləri və gecə vaxtı işləməyə cəlb edilməsinə yalnız onların razılığı ilə və bu şərtlə yol verilir ki, belə işlər tibbi tövsiyələrlə qadağan edilməsin.

İşə qəbul zamanı əlillər üçün sınaq müəyyən edilmir. İşçilərin sayı və ya ştatı ixtisar edilərkən ixtisas dərəcəsi eyni olduqda həmin müəssisələrdə, idarədə, təşkilatda əmək şikəstliyi almış və ya peşə xəstəliyi nəticəsində əlil olmuş işçilərin işdə saxlanmaq üçün üstünlük hüququ vardır.

Əmək vəzifələrini yerinə yetirərkən xəsarət alıb şikəst olmuş və bu səbədən əmək qabiliyyətini itirmiş I və II qrup əlillərin işləmədiyi müddət onların ümumi və fasiləsiz iş stajına daxil edilir.