

СИСТЕМНЫЙ ПОДХОД К СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ УПРАВЛЕНИЯ ОХРАНОЙ ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИЯХ

*УО «Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники»
г. Минск, Республика Беларусь*

Жартун С.В.

Яшин К.Д. – к.т.н, доцент

Цель исследования заключается в обосновании системного подхода к управлению охраной труда в организациях и разработке практических рекомендаций по совершенствованию функционирования систем управления охраной труда. Объект исследования - система управления охраны труда в организации как средство создания условий, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, снижения профессиональных рисков. Предмет исследования - правовые, социально-экономические и иные отношения, складывающиеся в процессе управления охраной труда в организациях. Для достижения цели исследования необходимо решение следующих задач: выяснить место и роль охраны труда в структуре социально-трудовых отношений; уточнить состояние охраны труда, производственного травматизма и профессиональных заболеваний; оценить уровень разработки и внедрения процедур, обеспечивающих идентификацию опасностей, оценку профессиональных рисков, подготовку и реализацию мероприятий по снижению профессиональных рисков и проведения анализа их эффективности в организациях; рассмотреть подходы государственной политики к совершенствованию действующих систем управления охраной труда; провести мониторинг внедрения и эффективности функционирования действующих систем управления охраной труда на территориальном и отраслевом уровнях; изучить зарубежный опыт по методологии совершенствования систем управления охраной труда и возможность его использования в Республике Беларусь.

В Республике Беларусь с 1 ноября 2005 года были введены в действие государственные стандарты СТБ 18001-2005 «Системы управления охраной труда. Общие требования», СТБ 18002-2005 «Системы управления охраной труда. Руководство по применению СТБ 18001-2005», а с 1 октября 2009 года вступила в действие измененная версия СТБ 18001-2009 «Системы управления охраной труда. Требования».

Система управления охраной труда представляет собой часть системы управления организации, предназначенная для реализации политики в области охраны труда организации, а также для управления рисками.

Цель системы управления охраной труда - создание работодателями условий, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, снижение профессиональных рисков.

Основные задачи системы управления охраной труда - снижение уровней производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, выполнение требований законодательства о труде и об охране труда.

Эти задачи должны решаться за счет:

- совершенствования законодательства в области охраны труда с учетом международного опыта;
- внедрения систем управления охраной труда, обеспечивающих оценку уровней профессиональных рисков работающих, разработку и реализацию мероприятий, направленных на их минимизацию;
- осуществления комплекса мероприятий по техническому переоснащению и модернизации производств, улучшению условий и охраны труда работников;

совершенствования обучения, переподготовки и повышения квалификации работников по вопросам охраны труда;
проведения научных исследований и разработок в области охраны труда;
внедрения современных технологий информационного обеспечения организаций по вопросам охраны труда, совершенствования пропаганды охраны труда;
совершенствования механизма экономической заинтересованности организаций в улучшении условий и повышении безопасности труда.

Важнейшими принципами управления деятельностью по охране труда работников в организациях являются активное вовлечение работников в эту деятельность, взаимовыгодное сотрудничество со всеми, от кого зависит и кто заинтересован в постоянном улучшении условий и охраны труда, а также лидерство высшего руководства.

Внедрение системы управления охраной труда в соответствии с требованиями СТБ 18001-2009 «Системы управления охраной труда. Требования», позволит организациям определить механизм управления охраной труда, создать условия, при которых работодателю будет экономически выгодно вкладывать средства в обеспечение здоровых и безопасных условий труда, осуществлять профилактические меры по предупреждению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, использовать более безопасные и безвредные технологии и технику.

В июне 2010 г. Правительство Беларуси утвердило новую Республиканскую целевую программу по улучшению условий и охраны труда на 2011-2015 годы.

Программа разработана в соответствии с Законом Республики Беларусь «Об охране труда». Ее цель - обеспечить снижение коэффициента частоты производственного травматизма (численность потерпевших за один год вследствие несчастных случаев на производстве в расчете на 1000 работающих) на 5%, и профессиональной заболеваемости (число выявленных в течение года случаев профессиональной заболеваемости на 10 тыс. работающих) - также на 5%.

Среди приоритетов программы - переход в системе управления охраной труда от реагирования на результаты воздействия опасных и (или) вредных производственных факторов на здоровье работников, к профилактике этого воздействия, путем создания системы управления профессиональными рисками на рабочих местах.

Однако, несмотря на то, что процесс разработки и внедрения систем управления охраной труда на соответствие СТБ 18001-2009 «Системы управления охраной труда. Требования» начался в Республике Беларусь более пяти лет назад, системы внедрены на 31 декабря 2011 г. только лишь в 9485 организациях республики, из них 1590 - в 2011 г.

Это очень низкий показатель, т.к. в соответствии с требованиями Республиканской целевой программы по улучшению условий и охраны труда на 2006 - 2010 годы, утвержденной постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 16 августа 2005 г. № 905, такие системы должны быть разработаны и внедрены во всех организациях республики до конца 2010 г.

Основным препятствием для интенсивного внедрения систем является, отсутствие системного подхода и единых критериев совершенствования управления охраной труда в организациях, а также соответствующих нормативных правовых актов регулирующих порядок разработки, внедрения и совершенствования СУОТ. На текущий момент нет методической и законодательной базы, устанавливающей и регуливающей основные принципы и нормы, обеспечивающие функционирование и постоянное улучшение систем управления охраной труда в организациях республики, так как сам по себе СТБ 18001-2009 «Системы управления охраной труда. Требования» не устанавливает конкретных критериев результативности системы управления охраной труда и не содержит указаний по ее разработке.

Поэтому разработка системного подхода к совершенствованию управления охраной труда в организациях основывающийся на правовых нормах и практических рекомендациях по разработке, внедрению и совершенствованию функционирования систем управления охраной труда, позволит для каждой конкретной организации:

- устранить или минимизировать риски для работающих и других заинтересованных сторон, которые могут подвергаться опасностям, связанным с деятельностью организации;
- установить уровень детализации и сложности системы управления охраной труда;
- определить необходимый объем документации и выделяемых ресурсов;
- конкретно распределить (перераспределить) функции и обязанности в системе управления охраной труда, возлагаемые на руководителей, специалистов и отдельных работающих, детализировать их в положениях о структурных подразделениях, в должностных инструкциях и инструкциях по охране труда;
- повысить эффективность всех видов контроля;
- внедрить, поддерживать в рабочем состоянии и улучшать систему управления охраной труда.

Системный подход к совершенствованию управления охраной труда в организациях, в конечном итоге приведёт, прежде всего, к снижению травматизма и заболеваемости на производстве, обусловленных состоянием условий и охраны труда, усилению социальной защищенности работников, улучшению экономических результатов, выражающихся в увеличении периода профессиональной активности работающих; росте производительности труда; сокращении потерь, связанных с травматизмом, профессиональной и производственно-обусловленной заболеваемостью; уменьшению текучести кадров; сокращению затрат на компенсации по условиям труда.