Министерство образования Республики Беларусь

УЧРЕЖДЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ

«БЕЛОРУССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

РЕФЕРАТ

по курсу «ОХРАНА ТРУДА» на тему

«Охрана труда в системе управления предприятием: сущность, содержание и функции. Конституция РБ об охране труда»

Минск 2011 г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Введение

2.

3.

4. Список источников

# Введение

Изучение и решение проблем, связанных с обеспечением здоровых и безопасных условий, в которых протекает труд человека - одна из наиболее важных задач в разработке новых технологий и систем производства. Изучение и выявление возможных причин производственных несчастных случаев, профессиональных заболеваний, аварий, взрывов, пожаров, и разработка мероприятий и требований, направленных на устранение этих причин позволяют создать безопасные и благоприятные условия для труда человека. Комфортные и безопасные условия труда - один из основных факторов влияющих на производительность и безопасность труда, здоровье работников.

Целью данной работы является обзор всех основных вопросов касающихся охраны

труда:

· понятие охраны труда;

· источников норм регулирующих вопросы охраны труда;

· прав и обязанностей субъектов трудового права, касающихся охраны труда;

· ответственности за нарушение законодательства о труде и правил

охраны труда;

· прав отдельных категорий работников (женщин, несовершеннолетних, лиц с пониженной трудоспособностью).

Дополнительно в работе рассматриваются особенности охраны труда при работе с вычислительной техникой.

# Охрана труда в системе управления предприятием: сущность, содержание и функции.

Конституция Республики Беларусь от 24.11.1996 г. в качестве одного из

основных прав граждан закрепила право на охрану здоровья (ст. 45).

Естественным производным из этого является и право работника на здоровые и безопасные условия труда, которые также в качестве отдельных принципов и в форме субъективного права закреплены в статьях Конституции, право на труд (ст.41), на отдых (ст.43), на обеспечение в старости и в случае болезни (ст.47).

**Охрана труда** - система обеспечения безопасности жизни и здоровья

работников в процессе трудовой деятельности, включающая правовые,

социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Выраженные в правовой форме и в первую, очередь закрепленные в трудовом законодательстве, все эти нормы образуют, важнейший правовой институт особенной части трудового права, хотя, конечно, нельзя при этом не учитывать, что под охраной труда в широком смысле слова следует понимать все трудовое право, поскольку все его нормы направлены на защиту интересов всех работающих.

В узком смысле слова под охраной труда понимается правовой институт трудового права, объединяющий нормы, непосредственно направленные на обеспечение условий труда, безопасных для жизни и здоровья работников.

Он включает следующие группы норм:

· правила по технике безопасности и производственной санитарии;

· специальные нормы охраны труда лиц, работающих в тяжелых, вредных и опасных производственных условиях;

· нормы по охране труда женщин, несовершеннолетних и лиц с пониженной трудоспособностью;

· нормы, регулирующие деятельность органов государственного надзора и общественного контроля, а также устанавливающие ответственность за нарушения законодательства об охране труда

· нормы, регулирующие планирование и организацию работы по охране труда.

Эти нормы, объединенные одной целью, могут приниматься как на локальном уровне, так и в централизованном порядке.

Так, первые четыре группы должны приниматься в централизованном порядке, чтобы установить единые стандарты вредности, тяжести и других неблагоприятных условий в обществе и возможности их устранения и нейтрализации, так же как и нормы, регулирующие деятельность органов надзора - единых органов в рамках государства. Однако третья устанавливает в централизованном порядке лишь минимум гарантий, которые могут быть повышены в локальных актах при условии финансовых возможностей предприятий.

Нормы же, регулирующие планирование и организацию работы по охране труда, наоборот, в большинстве случаев имеют локальный характер, содержатся в коллективных договорах и соглашениях.

Особый характер имеют нормы, устанавливающие ответственность за нарушение правил охраны труда. В отличие от всех других, составляющих рассматриваемый институт охраны труда, они также входят и в институты других отраслей права, ибо санкции, предусмотренные за соответствующие правонарушения, содержатся не только в трудовом, но и в административном и даже в уголовном отраслях права.

С учетом содержания норм всего этого института, а также формы источников нормативные акты по охране труда включают:

· стандарты Системы стандартов безопасности труда (государственные,

отраслевые, стандарты предприятия);

· санитарные правила, нормы и гигиенические нормативы;

· правила устройства и безопасной эксплуатации (пожарной, ядерной,

радиационной, лазерной, биологической, технической, взрыво- и электро-

безопасности);

· правила по охране труда и инструкции по охране труда.

**Инструктажи, их виды и методика проведения.**  
Виды инструктажей:  
1)      Вводный инструктаж (при приеме на работу проводит инженер по ТБ);  
2)      Первичный (бригадир индивидуально с каждым в отдельности);  
3)      Повторный инструктаж (бригадир в течении 3 месяцев после первичного);  
4)      Внеплановый инструктаж (при изменении правил по ТБ, при переводе на другую работу, при изменении технологического процесса, при нарушении работником ТБ или при несчастном случае, при перерывах в работе 60 дней на трудных работах 30 дней);  
5)      Текущий (проводится перед выдачей наряда-допуска с записью о проведении в самом наряде);  
6)      Целевой (при направлении на разовые работы).  
Проведение всех инструктажей фиксируется в специальных журналах за подписью проводившего, за подписью работника.  
**Служба охраны труда  на предприятии. Права и обязанности должностных лиц по охране труда.**   
Служба охраны труда в строительстве.  
Управление охраны труда осуществляет:  
- общее руководство (директор, управляющий, владелец);  
- непосредственное руководство (осуществляется главным инженером или инженером по ТБ).  
Должность специалиста по охране труда при численности рабочих не мене 100 человек (в строительстве) в других отраслях 200 человек.  
к непосредственным руководителям относятся: отдел службы охраны труда, производственно-технический отдел, отдел организации труда и заработной платы, главный механик, энергетик, бухгалтерский отдел и отдел снабжения. На отдельных строительных объектах руководство возлагается на непосредственных руководителей работ.  
Обязанности директора, главного инженера, управляющего:  
- осуществление плановых мероприятий;  
- создание безопасных условий труда;  
- контроль за работой производственных отделов;  
- совершенствование ТБ и индивидуальных средств защиты и т.д.  
Обязанности инженера по ТБ и отдела по охране труда:  
- контроль за выполнением законодательства, приказов, инструкций, правил и норм по ТБ;  
- контроль за своевременным обучением по ТБ, проведением инструктажей и т.д.;  
- составление планов мероприятий по охране труда;  
- участие в расследовании несчастных случаев;  
- ведение пропаганды по охране труда и ТБ;  
- ведение вводных инструктажей.  
Обязанности мастера:  
- следить за выполнением трудовой и производственной дисциплины;  
- организовывать работу в соответствии с проектной документацией;  
- контролировать качество работы;  
- проводить инструктажи;  
- ежедневно проверять применение технической оснастки;  
- следить за обеспечением и правильным применением средств индивидуальной защиты.  
Охрана труда контролируется:  
1. оперативный контроль (осущ. руководителем работ и служит для своевременного обнаружения неполадок или отклонения от норм);  
1.1. 1ступень – осуществляется мастером, начальником участка, начальником смены, ежедневно;  
1.2. 2ступень – осуществляется комиссией (начальник цеха и инженер по охране труда, еженедельно);  
1.3. 3ступень – осуществляется комиссией (главный инженер и председатель профсоюза, раз в месяц),результаты проверки оформляются актом.  
За нарушения по охране труда возлагается ответственность:  
а) административная;  
б) дисциплинарная;  
в) уголовная;  
г) материальная.

Система управления охраной труда на предприятии

|  |
| --- |
| [Основные функции и задачи системы управления охраной труда на предприятии](http://woodroads.ru/sistema-upravleniya-ohranoi-truda/131-osnovniefunkcii.html) |

|  |
| --- |
| **Система управления охраной труда на предприятии** – это целевая подсистема в системе управления предприятием любой отрасли промышленности. **Основные функции системы**: – организация и координация работ по охране труда; – планирование работ по охране труда; – контроль состояния охраны труда и функционирования СУОТ; – учет, анализ и оценка показателей состояния охраны труда; – стимулирование за работу по охране труда. **Основные задачи системы**: – обучение работающих безопасности труда и пропаганда охраны труда; – обеспечение безопасности производственного оборудования; – обеспечение безопасности производственных процессов; – обеспечение безопасности зданий и сооружений; – нормализация санитарно-гигиенических условий труда; – обеспечение работающих средствами индивидуальной защиты; – обеспечение оптимальных режимов труда и отдыха работающих; – санитарно-бытовое обслуживание работающих; – профессиональный отбор работающих по специальностям. |

**Система управления охраной труда в организации**

    Согласно Руководству по системам управления охраной труда. МОТ–СУОТ 2001 положительное воздействие внедрения систем управления охраной труда (СУОТ) на уровне организации в настоящее время признано правительствами, работодателями и работниками.   
    Как же лучше построить работу по охране труда на предприятии? В первую очередь нужна не разовая акция, которая делается от случая к случаю, в основном для инспектора, а нужна СИСТЕМА - система управления охраной труда (СУОТ), работающая постоянно и планомерно. СУОТ включает в себя:   
    - цели, задачи и политику организации в области охраны труда;   
    - организационную структуру;   
    - деятельность по планированию;   
    - распределение ответственности;   
    - процедуры, процессы и ресурсы для достижения целей;   
    - анализ результативности мероприятий по охране труда.  
    Как видим, блоки, составляющие систему, достаточно емко отражают суть действий по охране труда. Все эти действия понятны, логичны и требуют стандартизации на предприятии в соответствии с каким-то документом, устанавливающим нормы. И такой документ есть. Это стандарт ГОСТ Р 12.0.006 - 2002 ССБТ «Общие требования к системе управления охраной труда в организации», который гармонизирован с международным стандартом ОН8А5 18001-99 «Системы управления охраной здоровья и безопасностью персонала. Требования».   
    Казалось бы, на этом проблему можно считать исчерпанной. Но дело заключается в том, что стандарт ГОСТ Р 12.0.006 - 2002 на сегодня практически не находит сколько-нибудь широкого распространения. Дело в том, что этот стандарт разрабатывался и принимался в спешном порядке под требования МОТ (Международной организации труда). В результате в нем были допущены многие нестыковки, которые уже через год после его введения в действие потребовали изменений. Эти изменения были внесены с 1 января 2004 года, но темп был упущен. Стандарт не нашел понимания среди руководителей еще и потому, что заниматься стандартизацией отдельного блока невыгодно. Проще делать всю систему менеджмента сразу по единой схеме.   
    Следует отметить, что сейчас на предприятиях СНГ активно идет внедрение апробированных во всем мире систем менеджмента качества (СМК) по международному стандарту (МС) ИСО 9001:2000. Такая система является универсальной системой управления, выстраивающей все бизнес-процессы с целью их оптимизации и достижения максимального уровня конкурентоспособности предприятия.   
    В этом плане, видимо, стоит воспользоваться системой менеджмента качества по МС ИСО 9001:2000 и СУОТ рассматривать как отдельный блок (элемент) этой системы.   
    СМК по МС ИСО 9001:2000 предполагает внедрение восьми принципов качества в практику работы предприятий, которые перестраивают всю систему управления. Что это за принципы?   
    1. «Ориентация на потребителя» означает, что вся работа организации строится исходя из признания зависимости от потребителей, на основе анализа текущих и будущих их потребностей.   
    2. «Лидерство руководителя» означает стремление руководителя к неформальному лидерству, своей деятельностью руководитель должен демонстрировать приверженность к эффективности.   
    3. «Вовлечение работников» всех уровней в решение проблем организации. При этом должна быть создана система мотивации и стимулирования, ориентированная на поощрение инициативы и активности работников.   
    4. «Процессный подход» предполагает подход к управлению деятельности и соответствующими ресурсами как к процессу. Под процессами при этом понимаются не только технологические переделы, но и передача и анализ информации, принятие решений, контроль их исполнения и пр.   
    5. «Системный подход к менеджменту» означает, что все выявленные и документированные процессы должны быть объединены в систему и организованы на достижение целей организации.   
    6. «Постоянные улучшения» являются необходимым элементом поддержания конкурентоспособности организации, который направлен на непрерывное улучшение качества продукции, обслуживания, взаимодействия.   
    7. «Принятие решений на основе фактов» подразумевает устранение неопределенности, неточности и недостоверности в процессе принятия решений.   
    8. «Взаимовыгодные отношения с поставщиками» позволяют произвести отбор оптимальных поставщиков и установить с ними баланс взаимных отношений для повышения эффективности и качества закупок.   
    Как видим, создаваемая система менеджмента качества на основе этих восьми принципов является сбалансированной системой эффективного управления, охватывающей все аспекты деятельности предприятия. В эту систему великолепно вписывается охрана труда, без которой нормальная и эффективная работа предприятия становится невозможной.   
    Согласно концепции стандарта ИСО 9001:2000, в основе системы менеджмента качества, а значит, и в основе системы управления охраной труда находятся два принципиальных подхода - процессный и системный.   
    Процессный подход предполагает выделение каждой процедуры СУОТ в виде отдельного процесса, в котором фиксируются начало (вход), продолжение (основные составляющие, формы, методы или действия) и окончание (выход) с учетом необходимых взаимосвязей. Кроме того, у каждого процесса должен быть свой хозяин процесса, который несет ответственность за качественное его исполнение. И тогда в случае наступления сбоя сразу видно, где, когда и по каким причинам он произошел.   
    Системный подход означает построение всех процедур (процессов) СУОТ в виде четкой и логичной взаимосвязанной системы, когда блоки, образующие систему, имеют предельно четкое обозначение, назначение и функции, которые зафиксированы в документальной форме. Суть системы заключается еще и в том, что связи между блоками внутри системы всегда прочнее, чем связи каждого отдельного блока с некими элементами вне системы. Это означает, что система, если она действительно система, прочна и самодостаточна.   
    В настоящее время на большинстве предприятий стран СНГ не используется системная документация по охране труда. Поэтому стандартизация СУОТ в рамках СМК настоятельно требует:   
    1) использования традиционных и нахождения новых форм документов (в бумажном и электронном виде);   
    2) создания документов, которые в концентрированном виде отражают систему управления охраной труда на предприятии и ее стандартные важнейшие характеристики. Это могут быть, к примеру:   
    - цели и политика организации в области охраны труда;   
    - руководство по управления охраной труда на предприятии;   
    - стандарты предприятия по охране труда;   
    3) разработки и использования документа или блока документов, выражающих перспективы развития СУОТ на определенный период времени и соответствующих изменений в стандартах.   
    Отметим, что стандарт ИСО 9001:2000 обладает достаточной степенью свободы. Но это не значит, что стандарты предприятия по СУОТ могут обладать большой степенью неопределенности. Они должны быть предельно конкретны.

**2. Содержание основных статей Конституции Республики Беларусь, посвященных вопросам охраны труда.**

Конституция Республики Беларусь утверждает подлинно демократические права граждан, активное использование которых способствует свободному развитию каждого и всех. Среди них на одном из первых мест находятся: права на труд (ст.41), отдых (ст.43), охрану здоровья (ст.35), материальное обеспечение в старости, в случае болезни, утраты трудоспособности и потери кормильца (ст.47), право на вознаграждение за выполненную работу в соответствии с ее количеством, качеством и общественным значением, но не ниже установленного государством минимального размера (ст.42).

Раскрывая содержание права на труд, законодатель включает в это понятие право на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, образованием и профессиональной подготовкой. В таком объеме подобное обязательство со стороны государства по отношению к своим гражданам не встречается даже в конституциях стран с традиционно демократическим строем. Тем не менее следует отметить, что в силу происходящих в республике политических и социально-экономических перемен, обусловленных становлением рыночных отношений, данное положение носит скорее декларативный характер, является как бы указанием желательной цели. Реальное же положение в экономике республики серьезно ограничивает возможности граждан. Впервые в Конституции появилось такое понятие как безработица. А право на пособие по безработице, зафиксированное все в той же ст.41, само по себе ставит под сомнение полноту осуществления государством взятого им обязательства по созданию условий для полной занятости населения. Невольно напрашивается вопрос: коль скоро гарантируется право на труд, создаются все условия для полной занятости населения, откуда появится “незанятость лица по независящим от него причинам”, т.е. безработица? И наоборот, если неизбежна безработица, то можно ли говорить о праве на труд?

Необходимо обратить внимание и на то, что законодатель ставит реализацию составляющих прав на труд в зависимость от общественных потребностей. При этом остается неясной концепция самих общественных потребностей, неизвестно, кто будет их определять. Это лишний раз подчеркивает во многом пока декларативный характер провозглашенного конституцией права на труд.

Далее необходимо еще раз повторить, что по ст.41 право на труд включает в себя право на выбор профессии и рода занятий, а также право на работы в соответствии с призванием, способностями, образованием, профессиональной подготовкой. Тем самым Конституция закрепляет самые прогрессивные нормы, соответствующие международно-правовым актам, включая конвенции МОТ. Но можем ли мы сегодня в полной мере реализовать эти положения на практике? На этот вопрос невозможно дать однозначный ответ. С одной стороны, при наличии различных форм собственности и современном состоянии рыночных отношений нельзя предоставить всем гражданам Республики Беларусь работу в соответствии с их пожеланиями и образованием: экономические реалии порождают и безработицу, и использование граждан на работах не по специальности. Но, с другой стороны, положение смягчается тем, что в соответствии с ч.2 ст.41 Конституции в случае незанятости лица по независящим от него причинам ему гарантируется не только выплата пособия по безработице, но и обучение новым специальностям и повышение квалификации с учетом общественных потребностей.

Обеспечение прав и свобод граждан РБ, в том числе свободы труда, гарантируется государством, говорится в ст.21 Конституции РБ. Свобода труда провозглашена в ст.23 Всеобщей Декларации прав человека от 10 декабря 1948 года. Только сам гражданин может распоряжаться своим трудом, только он может выбирать ту или иную форму деятельности (предпринимательство, фермерство, индивидуальную трудовую деятельность, работу на государственных предприятиях, в учреждениях, организациях или коммерческих структурах и т.д.). Ст.41 (ч.4) Конституции РБ запрещает применение принудительного труда, кроме работы или службы, определяемой приговором суда или в соответствии с законом о чрезвычайном и военном положении. Это важное положение закреплено в ст.8 Международного пакта о гражданских и политических правах от 19 декабря 1966 года, где, в частности, сказано: «Никто не должен содержаться в рабстве; рабство и работорговля запрещены во всех их видах. Никто не должен содержаться в подневольном состоянии. Никто не должен принуждаться к принудительному или обязательному труду».

Свобода труда непосредственно связана с правом на защиту своих экономических и социальных интересов, включая право на объединение в профессиональные союзы, заключение коллективных договоров (соглашений) и право на забастовку (ч.3 ст.41). Это соответствует ст.23 Всеобщей Декларации прав человека, которая закрепляет право каждого создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов, и Конвенция N 98 от 1 июля 1949 г. относительно применения принципов права на организацию и заключение коллективных договоров. Так, ст.1 этой Конвенции закрепляет право трудящихся пользоваться соответствующей защитой против любых дискриминационных актов, направленных на ущемление свободы ассоциаций в области найма на работу. Такая защита применяется в особенности против актов, рассчитанных на то, чтобы: а) поставить прием на работу или оставление на работе трудящегося в зависимость от вступления его в профсоюз или выхода из профсоюза; б) увольнять трудящегося или любым другим способом наносить ему ущерб на том основании, что он является членом профсоюза или принимает участие в профсоюзной деятельности вне рабочего времени или, с согласия предпринимателя, в рабочее время.

Организация охраны труда – социальная и государственная функция. В условиях новых экономических отношений в республике она обретает особую значимость. Рациональная организация охраны труда достигается умелым применением экономических, социальных, правовых, моральных, психологических и других средств. Она представляет собой комплексную проблему, которая находится на стыке экономики труда, социологии, социальной психологии, эргономики, юриспруденции и некоторых других наук.

В регулировании отношений охраны труда важную роль играет трудовое право. Оно закрепляет на основе прогнозирования, моделирования и экспериментирования наиболее рациональные методы и формы охраны труда, впитывающие в себя достижения научной организации труда, общественных, естественных и технических наук.

Из ст.2 Конституции РБ, признающей человека высшей ценностью общества и государства, вытекает приоритет жизни и здоровья работника по отношению к результатам производственной деятельности предприятий.

Улучшение условий труда работников неразрывно связано с обеспечением их конституционного права на здоровые и безопасные условия труда. Успешной реализации этого права способствовало бы законодательное урегулирование вопросов охраны труда работающих, в частности, быстрейшее принятие Закона “Об охране труда в Республике Беларусь”, в котором были бы закреплены принципы охраны труда, общие положения этого правового института, определена компенсация расходов нанимателя на создание здоровых и безопасных условий труда, конкретизированы соответствующие правомочия работников.

Статья 43 Конституции Республики Беларусь закрепляет право трудящихся на отдых. Для работающих по найму это право обеспечивается установлением рабочей недели, не превышающей 40 часов, сокращенной продолжительностью работы в ночное время, предоставлением ежегодных оплачиваемых отпусков и дней еженедельного отдыха. Трудовое право, являясь инструментом преобразования общественных отношений, содержит ряд норм, с которыми эти отношения должны быть приведены в соответствие несмотря на действие препятствующих факторов. Таковыми, например, являются сегодня нормы законодательства о рабочем времени и времени отдыха, повсеместному и неуклонному соблюдению которых противодействуют явления объективного характера: излишек рабочей силы, недостатки в организации производства, нарушения хозяйственных связей, устаревшее законодательство. Методом принуждения, проводником которого выступают органы надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, нельзя добиться выполнения тех норм права, которые не отвечают реалиям жизни. Из сказанного можно сделать вывод о необходимости установления более тесных связей между законодателем и органами надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде. Хотя на эти органы не может быть возложена функция систематической оценки эффективности действия норм трудового права, они все же располагают наиболее полной и достоверной информацией о тех нарушениях трудового законодательства, которые чаще всего встречаются на практике. Информация о таких нарушениях должна оперативно доводиться до высших органов власти и управления для принятия необходимых мер. Это может быть отмена или изменение отдельных норм, а в надлежащих случаях – напротив, их подкрепление дополнительными правовыми гарантиями, увеличение санкций, усиление надзора и контроля за их применением путем увеличения численности или расширения полномочий соответствующих органов.

Статья 42 Конституции Республики Беларусь определяет право работника на вознаграждение за выполненную работу в соответствии с ее количеством, качеством и общественным значением, но не ниже установленного государством минимального размера. Здесь же закреплено право женщин и мужчин, взрослых и несовершеннолетних на равное вознаграждение за труд равной ценности. Важным средством повышения эффективности общественного производства, совершенствования его организации является стимулирование высокопроизводительного труда, что обусловливает необходимость совершенствовать законодательство о заработной плате работающих путем устранения пробелов, замены норм, которые не соответствуют современному уровню развития экономики, новым рыночным отношениям. Это касается отношений, связанных с премированием за экономию трудовых и материальных ресурсов, совмещением профессий и должностей, совместительством, исчислением среднего заработка, оплатой труда, выполняемого в ночное время или во вредных для здоровья условиях, оплатой брака и простоя не по вине работника. Повышению эффективности труда, его производительности, улучшению качества выполняемой работы способствует расширение выплаты надбавок к заработной плате. В этой связи есть необходимость в нормативном порядке уточнить правовую природу таких выплат, отграничить их от надбавок, установленных для достижения других целей, определить порядок выплаты. Было бы целесообразно разработать специальный нормативный акт, предусматривающий порядок выплаты надбавок (доплат) к тарифным ставкам и окладам работающим (рабочим, инженерно-техническим работникам, служащим) за профессиональное мастерство и высокую квалификацию.

На современном этапе экономической реформы и перехода к рыночным отношениям важно реализовать все направления перестройки: формировать правовое государство, изменять политическую систему, развивать демократию, охранять право и законные интересы граждан, укреплять суверенитет республики.

**Заключение**

    При осуществлении трудовой деятельности на работника могут оказывать отрицательное воздействие различные неблагоприятные факторы производственной среды.   
    Данные Всемирной организации здравоохранения свидетельствуют, что в процессе трудовой деятельности на здоровье работников могут оказывать влияние тысячи химических и биологических веществ, около 50 факторов производственной среды и другие. Уровень воздействия неблагоприятных факторов различается в зависимости от характера выполняемых работ и от занятости в определенной отрасли производства.   
    Поэтому основной целью осуществления программ по охране труда на сегодня можно назвать предотвращение нежелательных последствий выполняемой работы для здоровья человека на различных уровнях, защиту работников от связанных с работой недомоганий, болезней и травм и т.п.   
    Положительное воздействие внедрения СУОТ на уровне организации, выражающееся как в снижении воздействия опасных и вредных производственных факторов и рисков, так и в повышении производительности, в настоящее время признано правительствами, работодателями и работниками.   
    Требования к системам управления охраной труда разработаны Международной организацией труда (далее — МОТ) в соответствии с общепризнанными международными принципами на основе широкомасштабного подхода, которые определены входящими в МОТ представителями трех сторон социально-трудовых отношений и других заинтересованных организаций.   
    Этот трехсторонний подход предполагает силу, гибкость и надлежащую основу для развития стабильной культуры безопасности труда в организации. Добровольно принимаемые требования к СУОТ отражают ценности и средства МОТ, позволяющие обеспечивать безопасность и здоровье работников.

**СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ**

1. Конституция Республики Беларусь от 1994 года *(изменениями и дополнениями)*

2. Кодекс законов о труде Республики Беларусь (с изменениями и дополнениями по состоянию на 22.12.2010).

3. Охрана труда в вычислительных центрах. Москва 1990г.

4. Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени и дополнительный отпуск. Постановление Государственного комитета Республики Беларусь по труду и социальной защите населения от 29 июля 1994г. N89 г. Минск.

5. Порядок применения Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени и дополнительный отпуск. Постановление Министерства Труда РБ от 20 марта 1995г. N 28.

6. Порядок применения типовых правил об обучении, инструктаже и проверке знаний работников по вопросам охраны труда. Постановление Министерства Труда РБ 29 августа 1996г. N62.

7. О мерах по обеспечению соблюдения законодательства о труде,

производственного травматизма, заболеваемости. Постановление Министерства Труда РБ от 12 октября 1994 года. N114.

8. Санитарные нормы СН 245-71.

9. Основы научной организации труда на предприятии. Учебное пособие. Под редакцией И.А. Полякова. М.1987

10.Трудовое право: Учебник/ В.И. Семенков, В.Н. Артемова, Г.А. Василевич и др.; Под общей ред. Семенкова В.И. – Мн.: Амалфея, 1997. – 592.

**Управленческие аспекты охраны труда**

Особняком в новой концепции охраны труда стоят управленческие аспекты охраны труда. В частности, отдельную проблему представляют собой количественные характеристики работодателя. Хорошо знакомое нам нежелание малого бизнеса и работодателей - физических лиц заниматься обеспечением соответствующих условий труда характерны и для большинства стран мира. По данным европейского статистического агентства Eurostat, производственный травматизм на малых предприятиях практически в два раза выше, чем в крупных фирмах <9>. Причина столь неблагополучной ситуации, как правило, - банальная нехватка средств.   
Мелкие работодатели часто измучены непрекращающимся потоком сиюминутных проблем своего небольшого бизнеса, поэтому превентивные меры и долгосрочное планирование отходят на задний план. В этом случае самым действенным средством служит государственная поддержка положительных примеров обеспечения безопасных и здоровых условий труда, а также неизменно работающий и уже упоминавшийся выше принцип социальной ответственности бизнеса, позволяющий компаниям и государству использовать экономические рычаги принуждения своих контрагентов к соблюдению норм по охране труда. Таким образом, бизнес, для которого характерно несознательное отношение к условиям труда, постепенно вытесняется с рынка.   
К сожалению, и крупные компании также не идеальны. Их сложные организационные и управленческие структуры обычно испытывают трудности с формированием корпоративной системы охраны труда, имеющей четкую иерархию, соответствующую структуре самой корпорации. Нередко они и вовсе отказываются от самостоятельной реализации данной функции, перепоручая ее специализированным фирмам. Однако здесь может проявиться обратный эффект, поскольку такие фирмы не всегда хорошо осведомлены о специфических рисках данного вида деятельности, причем каналы поступления информации в такой системе нередко отсутствуют или же не функционируют.   
У крупных корпораций есть и свои очевидные плюсы. Как правило, крупные компании используют более современное и безопасное оборудование, более безопасные для здоровья материалы и более комфортные и гигиеничные помещения. Кроме того, обычно такие компании способны предложить работникам более существенные компенсации за возможный ущерб здоровью, включая как денежные выплаты, так и организационные мероприятия - например, оплату услуг частного лечебного учреждения, абонемента в фитнес-клуб или посещений психоаналитика. Свои преимущества имеет и упомянутая уже практика передачи вопросов охраны труда сторонней фирме, сама по себе предполагающая выбор наиболее эффективного предприятия. Таким образом, крупные корпорации в какой-то мере могут служить в этом отношении ориентиром для малого бизнеса.   
В обеспечении безопасных и здоровых условий труда все время возникают новые проблемы. Сравнительно недавно мировое сообщество заговорило об охране труда в сфере атипичных трудовых договоров. Действительно, при дистанционном труде (телеработе) чрезвычайно трудно гарантировать работнику нормальные условия труда и еще сложнее контролировать поддержание рабочего места и производственной среды в безопасном и здоровом состоянии. Развитые страны обычно обязывают такого работодателя проводить с дистанционно трудящимися работниками инструктаж в отношении возможных негативных факторов, а также методов защиты от их воздействия на здоровье. Как правило, работодатель несет определенную ответственность в отношении условий труда таких сотрудников, в связи с чем законодательство предоставляет ему возможность проводить как предварительные, так и регулярные инспекционные проверки их рабочих мест на предмет соответствия требованиям профессиональной безопасности и здоровья. Впрочем, если дистанционное рабочее место находится в частном доме, вторгаться туда без разрешения работника разрешается отнюдь не во всех странах.   
Во многом сходная ситуация складывается и в сфере обеспечения безопасных и здоровых условий труда лиц, работающих по срочным трудовым договорам или в режиме неполного рабочего времени. В этом случае нередко обе стороны договора расценивают краткосрочный характер их трудовых отношений как достаточное основание для уклонения от соблюдения соответствующих норм. Так, работодатель склонен полагать излишними затраты на обеспечение достойных условий труда временным работникам, а также на их инструктаж. В то же время и сами работники склонны пренебрегать защитными мерами, поскольку воздействие неблагоприятных производственных факторов кажется им незначительным ввиду ограниченного срока трудового договора или меньшей продолжительности рабочего времени.   
Эффективных средств противодействия этому пока не найдено. На данном этапе страны с развитой рыночной экономикой успели лишь выявить такой негативный фактор. Сегодня основные попытки смягчить ситуацию идут главным образом в направлении развития принципа социальной ответственности бизнеса и общего повышения правовой культуры общества, в том числе и в части обеспечения безопасных и здоровых условий труда. Однако заметных результатов пока не видно. Остается лишь надеяться, что жизнь со временем подскажет более действенный способ заставить стороны таких договоров уделять должное внимание вопросам охраны труда.   
Традиционно проблематичным остается и обеспечение безопасных и здоровых условий труда заемного персонала. В этом случае мы имеем комплексную психолого-юридическую проблему распределения ответственности между агентством и принимающим работодателем. По мнению зарубежных юристов, в обязанности агентства следует включать как минимум три обязательных элемента:   
1) оформление работнику страхового полиса по профессиональным заболеваниям и травматизму;   
2) проведение общего и специального инструктажа в отношении соблюдения требований безопасности и поддержания здоровых условий труда;   
3) обеспечение работника средствами индивидуальной защиты. Принимающий же работодатель в этом случае отвечает за мониторинг и поддержание безопасных и здоровых условий труда непосредственно на рабочем месте работника.   
В контексте организационных вопросов нельзя не упомянуть и принципиально новые риски, можно сказать, приметы нового века. К таким рискам, безусловно, относится угроза здоровью, вызванная возможностью террористических актов. Конечно, случаи, подобные теракту 11 сентября, требуют серьезного вмешательства профессионалов - например, архитекторов и специалистов в области самолетостроения, силами которых возможно снизить угрозу подобной опасности для лиц, обслуживающих различные транспортные средства и работающих в крупных офисных или производственных центрах. Однако угрозы наподобие рассылки по почте спор сибирской язвы или использования террористов-самоубийц вполне могут быть сокращены силами самих работников и работодателей на базе грамотно выстроенных превентивных технологий.   
Определенная работа по сокращению производственных рисков требуется и в деятельности служб, обеспечивающих помощь при чрезвычайных ситуациях (наводнениях, землетрясениях, техногенных катастрофах, терактах и проч.), число которых в последние годы стремительно растет. Эта деятельность содержит повышенное число рисков, причем риски эти чрезвычайно слабо поддаются прогнозированию. Так, для работ по разбору завалов (например, образовавшихся в результате разрушения зданий) характерно поднятие больших фрагментов строительного "мусора" неизвестного веса и прочности, опасность обрушения оставшихся фрагментов здания, повышенная запыленность и зараженность микроорганизмами, непредсказуемые излучения, а также истечения ядовитых и взрывоопасных жидкостей и газов из разрушенных взрывом емкостей и оборудования, сильно нагретые или неустойчивые, хрупкие поверхности, а также общая непредсказуемость существующих в конкретном случае рисков.   
Новые грани опасностей в этой сфере продемонстрировал ураган Катрина, по результатам которого американскими специалистами выявлен целый ряд нетривиальных профессиональных рисков, среди которых - опасность заражения работников спасательных служб микробами и бактериями, быстро распространившимися в разрушенных и затопленных населенных пунктах, угроза непосредственного физического насилия от местного населения и мародеров, а также общий тяжелый психологический климат, характерный для такого вида работ.   
Эти угрозы более чем очевидны, поэтому власти государств, столкнувшихся с подобными проблемами, стремятся реагировать на них максимально оперативно, выпуская информационные материалы еще до законодательного урегулирования соответствующих стандартов. Так, в частности, в отношении разбора завалов "башен-близнецов" в Нью-Йорке департамент труда США объединил для анализа и предотвращения соответствующих производственных рисков целый ряд крупнейших учреждений и предприятий города, выпустив по результатам совместных консультаций специальное иллюстрированное руководство по обеспечению профессиональной безопасности и здоровья всех работников, которые так или иначе вынуждены были участвовать в этих работах.

**Указанные в статье сноски:**   
<1> Global Strategy on Occupational Health for All. The Way to Health at Work. World Health Organization. Geneva, 1995.   
<2> Network Work Plan for 2002 - 2005 for the WHO Collaborating Centres in Occupational Health. Web-сайт Всемирной организации здравоохранения. http://www.who.int/peh/Occupational\_health/OCHweb/OSHpages/OSHDocuments/GlobalWorkPlan2002-5/FinalWorkPlan11March02.htm.   
<3> Guidelines on Occupational Safety and Health Management Systems: ILO-OSH 2001. International Labour Office. Geneva, 2001.   
<4> Global Strategy on Occupational Safety and Health. Conclusions adopted by the International Labour Conference at its 91st Session, 2003. International Labour Organization. Geneva, 2004.   
<5> Adapting to Change in Work and Society: a New Community Strategy on Health and Safety at Work 2002 - 2006. Brussels. 2002. Web-сайт Европейского агентства по безопасности и здоровью на работе: http://europe.osha.eu.int/systems/strategies/future/com2002\_en.pdf.   
<6> Craig, L. What's in Your Lunchbox? // Occupational Health and Safety Magazine. Canada. Vol. 28. N 3. September. 2005.   
<7> Craig, L. What's in Your Lunchbox? // Occupational Health and Safety Magazine. Canada. Vol. 28. N 3. September. 2005.   
<8> Rial-Gonzalez E.; Copsey S.; Paoli P.; Schneider E. Priorities for Occupational Safety and Health Research in the EU-25. European Agency for Safety and Health at Work. Luxemburg, 2005.   
<9> Statistical Analysis of Socio-economic Costs of Accidents at Work in the European Union. Web-сайт европейского статистического агентства Eurostat. 2004. http://epp.eurostat.cec.eu.int/portal/page?\_pageid=1073,46587259&\_dad=portal&\_schema =PORTAL&p\_product\_code=KS-CC-04-006.