

ВМЕСТЕ ПОВЫСИМ КУЛЬТУРУ ПРОФИЛАКТИКИ В ОХРАНЕ ТРУДА



ВСЕМИРНЫЙ ДЕНЬ ОХРАНЫ ТРУДА

28 АПРЕЛЯ 2015 ГОДА

www.ilo.org/safeday



Публикации Международного бюро труда охраняются авторским правом в соответствии с Протоколом 2 Всемирной конвенции об авторском праве. Тем не менее краткие выдержки из них могут воспроизводиться без получения разрешения при условии указания источника. Для получения прав на воспроизведение или перевод следует обращаться по адресу: ILO Publications (Rights and Licensing), International Labour Office, CH-1211, Geneva 22, Switzerland, либо по электронной почте: rights@ilo.org. Международное бюро труда приветствует такие обращения.

Библиотеки, учреждения и другие пользователи, зарегистрированные в организациях интеллектуальной собственности, могут делать копии согласно лицензиям, выданным им для этой цели. Для того, чтобы найти организации интеллектуальной собственности в вашей стране, посетите сайт www.ifrro.org.

ILO Cataloguing in Publication

ВМЕСТЕ ПОВЫСИМ КУЛЬТУРУ ПРОФИЛАКТИКИ В ОХРАНЕ ТРУДА. Всемирный день охраны труда, 28 апреля 2015 года / Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. – Москва: МОТ, 2015.

49 p.

ISBN: 9789224297847 (web pdf)

International Labour Office; ILO DWT and Country Office for Eastern Europe and Central Asia

occupational safety / occupational health / teaching material

13.04.2 O

Также доступно на английском языке:

‘JOIN US IN BUILDING A CULTURE OF PREVENTION ON OSH’

World day for safety and health at work 28 April 2015; ILO, 2015, DVD, ISBN 9789220297841.

Библиографическое описание книги

Названия, соответствующие практике, принятой в Организации Объединенных Наций, и изложение материала в настоящей публикации не являются выражением какого-либо мнения Международного бюро труда ни о правовом статусе какой-либо страны, района или территории, или их властей ни о делимитации их границ.

Ответственность за выраженные в подписных статьях, исследованиях и прочих произведениях мнения лежит исключительно на их авторах, и факт публикации не означает, что Международное бюро труда поддерживает излагаемые мнения.

Упоминание названий фирм, коммерческих изделий и процессов не означает их одобрения Международным бюро труда, так и отсутствие упоминания конкретной фирмы, коммерческого изделия или процесса не свидетельствует об их неодобрении.

Издания Международного бюро труда и их электронные версии можно приобрести в крупных магазинах или на цифровых платформах, или заказать напрямую на ilo@turpin-distribution.com.

Для получения полной информации посетите наш вебсайт: www.ilo.org/publns или обратитесь к ilopubs@ilo.org.

Уважаемые коллеги и партнеры!

Тема Всемирного дня охраны труда в 2015 году –

«ВМЕСТЕ ПОВЫСИМ КУЛЬТУРУ ПРОФИЛАКТИКИ В ОХРАНЕ ТРУДА».

Повышение культуры профилактики в охране труда – динамичный процесс, для которого требуется поддержка со стороны всех заинтересованных сторон. Поэтому в этом году мы подготовили интерактивный веб-сайт, который должен способствовать росту информированности, привлекать людей и помогать нашим партнерам активно участвовать в повышении культуры профилактики в охране труда.

В этом году вместо обычного доклада и постера мы создали трехязычный микросайт со множеством полезной информации (в том числе с информацией о роли каждой заинтересованной стороны в повышении и поддержании культуры профилактики в охране труда, с более подробными сведениями об основных аспектах и тенденциях в области охраны труда), а также разработали комплект справочных материалов для самостоятельного проведения информационно-разъяснительных кампаний, который вы можете получить по сети Интернет и который состоит из электронной презентации в формате PowerPoint, презентации в формате Prezi, постера и брошюры, рассказывающей о сайте.

Мы заблаговременно направляем вам настоящий документ, чтобы предоставить актуальную информацию, размещенную также на сайте Всемирного дня охраны труда по адресу www.ilo.org/safeday.

Этот документ вы можете полностью или частично перевести на свой язык и использовать для подготовки собственных выступлений и пресс-релизов.

Будем признательны, если те из вас, кто будет организовывать мероприятия в рамках Всемирного дня охраны труда, поделится с нами своими замечаниями и комментариями с помощью анкеты, прилагаемой к вышеупомянутому комплекту справочных материалов на веб-сайте www.ilo.org/safeday. Такая обратная связь позволит нам после завершения кампании рассказать на страницах веб-сайта о проделанной вами работе.

Пользуясь возможностью, благодарим вас за содействие и поддержку в организации мероприятий по случаю этой важной даты.

Группа специалистов МОТ,
занимающаяся подготовкой мероприятий
к Всемирному дню охраны труда

Содержание

ПОВЫШЕНИЕ КУЛЬТУРЫ ПРОФИЛАКТИКИ В ОХРАНЕ ТРУДА	3
ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ МОТ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА	4
НОРМЫ МОТ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА	5
ГЛОБАЛЬНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ В ОБЛАСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ЗАБОЛЕВАНИЙ И НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ НА ПРОИЗВОДСТВЕ	8
ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА	14
ПОЛИТИКА И ПРОГРАММЫ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА	15
ИНСПЕКЦИЯ ТРУДА: КЛЮЧЕВОЙ ЭЛЕМЕНТ В СОЗДАНИИ КУЛЬТУРЫ ПРОФИЛАКТИКИ В ОХРАНЕ ТРУДА	16
РОЛЬ РАБОТОДАТЕЛЕЙ В ОБЕСПЕЧЕНИИ ОХРАНЫ ТРУДА	18
ВЫХОД ЗА РАМКИ СОБЛЮДЕНИЯ НОРМ ОХРАНЫ ТРУДА	19
УЧАСТИЕ РАБОТНИКОВ В ОБЕСПЕЧЕНИИ ОХРАНЫ ТРУДА	22
УЧАСТИЕ РАБОТНИКОВ В ОБЕСПЕЧЕНИИ ОХРАНЫ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ	23
РОЛЬ СПЕЦИАЛИСТОВ ПО ОХРАНЕ ТРУДА	27
РОЛЬ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ	28
СОЧЕТАНИЕ ПРОФИЛАКТИКИ С ПРОГРАММАМИ ВЫПЛАТЫ ПОСОБИЙ В СВЯЗИ С ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ТРАВМОЙ	29
ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ОХРАНЫ ТРУДА НА УРОВНЕ ПРЕДПРИЯТИЯ	32
СОВМЕСТНЫЕ КОМИТЕТЫ ПО ОХРАНЕ ТРУДА	33
СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ОХРАНОЙ ТРУДА (СУОТ): ПУТЬ К НЕПРЕРЫВНОМУ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ	36
ПРЕДОТВРАЩЕНИЕ КРУПНЫХ ПРОМЫШЛЕННЫХ АВАРИЙ	38
ПСИХИЧЕСКОЕ ЗДОРОВЬЕ РАБОТНИКОВ	39
ОХРАНА ТРУДА И ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ	42
ГЕНДЕРНЫЙ АСПЕКТ В ПОЛИТИКЕ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА	46
ОХРАНА ТРУДА И ОБРАЗОВАНИЕ	47
СЕУЛЬСКАЯ ДЕКЛАРАЦИЯ ОБ ОХРАНЕ ТРУДА	48

ПОВЫШЕНИЕ КУЛЬТУРЫ ПРОФИЛАКТИКИ В ОХРАНЕ ТРУДА

Национальная культура охраны труда – это уважение права на безопасные и здоровые условия труда на всех уровнях, когда правительства, работодатели и работники активно участвуют в обеспечении безопасной и безвредной для здоровья производственной среды, четко определяя права и обязанности, и когда наивысший приоритет отдается принципу профилактики.

На национальном уровне повышение и поддержание культуры профилактики в охране труда (ОТ) требует применения всех имеющихся средств для улучшения общей информированности населения, для распространения знаний об опасных факторах и рисках и о мерах их предотвращения и контроля. Чтобы добиться долговременного улучшения дел в области охраны труда, необходимы поддержка и действия трехсторонних участников в национальных масштабах. Этому способствует обмен соответствующим опытом и примерами передовой практики.

Достойный труд должен быть безопасным. Поэтому МОТ и ее участники обязаны быть лидерами в продвижении охраны труда, закрепляя достигнутые успехи и распространяя примеры передового опыта во всех секторах и на всех рабочих местах. Вместе мы должны наладить сотрудничество, необходимое для тех перемен, к которым стремимся, стараясь повысить культуру профилактики в охране труда.

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ МОТ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА

Международная организация труда (МОТ) была создана после окончания опустошительной войны в 1919 году в целях установления всеобщего и прочного мира, основанного на социальной справедливости. Основные задачи МОТ – защита прав в сфере труда, расширение возможностей достойного трудоустройства, усиление социальной защиты и развитие диалога в сфере труда. Уникальная трехсторонняя структура МОТ позволяет работникам, работодателям и правительствам на равных высказывать свое мнение, обеспечивая тем самым учет точек зрения социальных партнеров в международных трудовых нормах и при разработке политических мер и программ.

В преамбуле Устава МОТ (1919 г.) защита трудящихся от болезней, профессиональных заболеваний и несчастных случаев на производстве названа одним из приоритетных направлений деятельности, которое сохраняет свою актуальность и сегодня. Этот основополагающий принцип был подтвержден в Филадельфийской декларации 1944 года и позднее – в Сеульской декларации 2008 года, где было отмечено, что право на безопасную и здоровую производственную среду следует признать не только в качестве трудового права, но и в качестве основополагающего права человека.

Фундаментальные принципы МОТ в отношении охраны труда сформулированы в Конвенции 1981 года о безопасности и гигиене труда (№ 155), в Конвенции 1985 года о службах гигиены труда (№ 161) и в Конвенции 2006 года об основах, содействующих безопасности и гигиене труда (№ 187). Эти важные документы могут использоваться правительствами, работодателями и работниками для установления разумной практики в области охраны труда. Кроме того, МОТ приняла более 40 международных трудовых норм, имеющих прямое или косвенное отношение к охране труда, а также разработала по данному вопросу ряд сводов практических правил.

Принятая в 2003 году Глобальная стратегия охраны труда подтверждает роль документов МОТ как главной основы для продвижения охраны труда, дополняемой соответствующими действиями МОТ. Эта стратегия требует применения комплексного подхода, который в целях повышения результативности и эффективности норм МОТ предусматривает их более рациональное сочетание с другими мерами, такими как: информационно-разъяснительная работа, расширение базы знаний, повышение качества управления, распространение информации и техническое сотрудничество.



ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

[Global strategy on occupational safety and health \[Глобальная стратегия охраны труда – на англ. яз.\]](#)

[Fundamental principles of occupational health and safety \[Фундаментальные принципы охраны труда – на англ. яз.\]](#)

[НОРМЫ МОТ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА \[ИНФОРМАЦИОННЫЙ БЮЛЛЕТЕНЬ\]](#)

[ГЛОБАЛЬНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ В ОБЛАСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ЗАБОЛЕВАНИЙ И НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ НА ПРОИЗВОДСТВЕ \[ИНФОРМАЦИОННЫЙ БЮЛЛЕТЕНЬ\]](#)

[LEGOSH – Global database on occupational safety and health legislation \[Глобальная база данных о законодательстве в области охраны труда – на англ. яз.\]](#)

[Bureau for Workers' Activities – ACTRAV \[сайт Бюро по деятельности трудящихся – на англ. яз.\]](#)

[Bureau for Employers' Activities – ACTEMP \[сайт Бюро по деятельности работодателей – на англ. яз.\]](#)

НОРМЫ МОТ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА

С момента своего образования в 1919 году МОТ постоянно содействует созданию достойных, безопасных и безвредных для здоровья условий труда и производственной среды.

Устав МОТ гласит:

«... принимая во внимание, что существуют условия труда, влекущие за собой несправедливость, нужду и лишения для большого числа людей, что порождает такое недовольство, что подвергаются опасности мир и согласие во всем мире; принимая во внимание срочную необходимость улучшения этих условий путем, например, ... защиты трудящихся от болезней, профессиональных заболеваний и от несчастных случаев на производстве ...»

Данный принцип был закреплен в 1944 году, когда Филадельфийская декларация вновь подтвердила актуальность Международной организации труда:

«Конференция признает торжественное обязательство Международной организации труда способствовать принятию странами мира программ, имеющих целью: ... (g) необходимую защиту жизни и здоровья трудящихся всех профессий; ...»

Конвенции и рекомендации МОТ, касающиеся охраны труда, могут служить нескольким целям, выступая в качестве:

- основополагающих принципов, которыми следует руководствоваться при разработке стратегий в области предупреждения профессиональных заболеваний и несчастных случаев и в области управления охраной труда, в том числе при разработке организационных мер и процедур, касающихся применения основных норм охраны труда;
- примеров положительного опыта в том, что касается общих мер защиты, таких как меры по борьбе с загрязнением воздуха, шумом и вибрацией в производственной среде;
- инструментов защиты в конкретных отраслях экономики, таких как сельское хозяйство, добыча полезных ископаемых и строительство;
- инструментов защиты от конкретных рисков, помогающих предупреждать профессиональные онкологические заболевания, обеспечивать защиту от радиации, безопасность при использовании химических веществ и предотвращать крупные промышленные аварии.

ОСНОВНЫЕ НОРМЫ МОТ, КАСАЮЩИЕСЯ ОХРАНЫ ТРУДА

- Конвенция 1981 года о безопасности и гигиене труда (№ 155) и соответствующая Рекомендация (№ 164) определяют основные принципы формирования политики и стратегии в отношении реализации предупредительных и защитных мер в области охраны труда. Стратегия, предлагаемая в конвенции, предусматривает принятие мер по разработке, осуществлению и периодическому пересмотру национальной политики в области охраны труда; полноценное участие на всех уровнях работодателей, работников и их организаций, а также других заинтересованных сторон; определение институциональных ролей и обязанностей на национальном уровне; создание национальной системы учета и уведомления при несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях; внедрение охраны труда на уровне предприятия; определение обязанностей и ответственности работодателей, прав работников и их представителей; а также определение требований в отношении информирования, образования и профессиональной подготовки. Конвенцию дополняют Протокол 2002 года (№ 155) и Рекомендация 2002 года о перечне профессиональных заболеваний (№ 194). Протокол содержит дополнительные положения об установлении и периодическом пересмотре требований и порядка, касающихся учета и уведомления при несчастных

случаях на производстве и профессиональных заболеваниях, а также публикации соответствующих ежегодных статистических данных. Рекомендация включает приложение с перечнем профессиональных заболеваний и предусматривает его регулярный пересмотр и обновление на трехсторонних совещаниях экспертов. Новый перечень, утвержденный в марте 2010 года, отражает последние данные в области выявления и признания профессиональных заболеваний. Этот перечень является частично открытым, что позволяет признавать профессиональную природу не включенных в него заболеваний, если подтверждается связь между воздействием фактора риска, связанного с работой, и нарушением здоровья работника.

- Конвенция 1985 года о службах гигиены труда (№ 161) и соответствующая Рекомендация (№ 171) предусматривают создание на уровне страны и предприятия служб охраны труда, призванных обеспечивать реализацию политики в области охраны труда и осуществление соответствующих предупредительных и контролирующих мер, в том числе таких, как наблюдение за состоянием здоровья работников и предупреждение и ликвидация чрезвычайных ситуаций. На службы охраны труда возлагаются в основном профилактические функции и ответственность за создание и поддержание безопасной и безвредной для здоровья производственной среды, содействующей оптимальному физическому и психическому здоровью, а также за приспособление трудовых процессов к способностям работников. Такие службы должны быть многопрофильными, а их персонал при выполнении своих функций должен пользоваться полной профессиональной независимостью от работодателей, работников и их представителей.
- Конвенция 2006 года об основах, содействующих безопасности и гигиене труда (№ 187) и соответствующая Рекомендация (№ 197) дополняют предыдущие основополагающие нормы и усиливают требования к национальной структуре, к заинтересованным сторонам, отвечающим за реализацию – на уровне страны и предприятия – мер по созданию безопасной и безвредной для здоровья производственной среды, а также к тем действиям, которые должны предприниматься для формирования и поддержания культуры профилактики в охране труда на национальном уровне. Правительства на основе консультаций с наиболее представительными организациями работодателей и работников должны принимать активные меры в целях создания и поддержания безопасной и безвредной для здоровья производственной среды посредством формирования и корректировки соответствующей национальной политики, разработки и совершенствования национальной системы охраны труда, а также реализации национальных программ в области охраны труда. Эту деятельность необходимо осуществлять с учетом принципов, сформулированных в соответствующих актах МОТ, указанных в приложении к Рекомендации № 197.

ПЛАН ДЕЙСТВИЙ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА

В марте 2010 года Административный совет МОТ принял План действий по обеспечению повсеместной ратификации и эффективному применению документов, касающихся охраны труда (2010–2016 гг.) с целью разработки более глобального и комплексного подхода к поддержке государств – членов МОТ в таком основополагающем вопросе, как охрана труда. Этот план основывается на принятой в 2003 году Глобальной стратегии охраны труда, на Конвенции 2006 года об основах, содействующих безопасности и гигиене труда (№ 187) и на опубликованном в 2009 году Общем обзоре по применению документов, касающихся охраны труда. В Плане действий изложены стратегии относительно следующих вопросов: анализ существующего положения на национальном уровне и оценка готовности государств-членов к принятию мер; продвижение и поддержка развития культуры профилактики в охране труда; преодоление препятствий на пути к применению ратифицированных конвенций; улучшение охраны труда на малых и средних предприятиях и в неформальной экономике. Доклад о реализации плана будет представлен Административному совету МОТ в 2016 году.

СВОДЫ ПРАКТИЧЕСКИХ ПРАВИЛ И РУКОВОДСТВА ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Сводь практических правил МОТ представляют собой сборники подробных технических спецификаций и практических рекомендаций, составленные с использованием юридической терминологии. Они

служат дополнением к существующим международным нормам МОТ, и в них подробно разъясняются обязанности правительств, организаций работодателей и работников, а также конкретные предупредительные и контролирующие меры, обеспечивающие применение вышеупомянутых норм. Сводные практических правил не имеют обязательной юридической силы и не должны заменять положений национальных законов, норм и принятых стандартов. Эти своды можно использовать при разработке национальных правил, руководящих документов и коллективных договоров по охране труда как в государственном, так и в частном секторе. Сводные практических правил содержат рекомендации по обеспечению охраны труда в определенных секторах экономики (например: строительство, открытая разработка месторождений, добыча угля, сталелитейная промышленность, цветная металлургия, сельское хозяйство, судостроение и судоремонт, лесное хозяйство и т. д.), по защите работников от конкретных рисков (например: радиация, лазерное излучение, химические вещества, асбест, взвешенные в воздухе частицы), а также по конкретным мерам в области охраны труда (например: учет и уведомление при несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях, защита персональных данных работников, обеспечение безопасности, охраны здоровья и соответствующих условий труда при передаче технологий в развивающиеся страны).

Руководства МОТ содержат технические рекомендации относительно отдельных направлений в охране труда (например: система управления, наблюдение за состоянием здоровья работников, радиационная защита, эргономика и т. п.). Эти руководства разрабатываются для органов государственной власти, организаций работодателей и работников, профессиональных объединений, научных и академических учреждений. Они являются полезными инструментами, помогающими предприятиям и практикующим специалистам осуществлять соответствующие меры в области охраны труда.

ГЛОБАЛЬНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ В ОБЛАСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ЗАБОЛЕВАНИЙ И НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ НА ПРОИЗВОДСТВЕ

Общие издержки, связанные с несчастными случаями на производстве и профессиональными заболеваниями, зачастую оказываются гораздо более значительными, чем это кажется на первый взгляд. С другой стороны, вложение средств в охрану труда приводит к снижению как прямых, так и косвенных издержек благодаря сокращению числа невыходов на работу и улучшению морального состояния работников, уменьшению размеров страховых премий и повышению производительности. В масштабах страны сокращение затрат на социальное обеспечение и здравоохранение означает снижение налогов, улучшение экономических показателей и увеличение социальных льгот.

По оценкам МОТ, ежегодно во всем мире от профессиональных травм и заболеваний умирают более 2,3 млн работающих женщин и мужчин. Свыше 350 тыс. человек погибают по причине несчастных случаев и почти 2 млн человек – по причине связанных с работой заболеваний. Кроме этого, более 313 млн работников оказываются пострадавшими от несчастных случаев без смертельного исхода, приводящим к серьезным травмам и невыходам на работу. МОТ подсчитала также, что ежегодное число случаев профессиональных заболеваний без смертельного исхода составляет 160 млн



Эти оценки означают, что каждый день в мире примерно 6400 человек погибают в результате несчастных случаев и профессиональных заболеваний и 860 тыс. человек получают производственные травмы. Кроме того, как показывают оценки, профессиональные заболевания являются основной причиной смерти: работников от них погибает почти в шесть раз больше, чем от несчастных случаев на производстве. Все это говорит о необходимости новой концепции профилактики, нацеленной не только на предупреждение производственного травматизма, но и на борьбу с профессиональными заболеваниями.

Полностью оценить негативные последствия для работников и их семей невозможно, одна-

ко МОТ сумела произвести оценку тяжелого бремени, которое ложится на экономику в том случае, если не вкладывать средства в охрану труда и не прилагать усилий для предотвращения несчастных случаев и профессиональных заболеваний. Общие издержки составляют около четырех процентов мирового ВВП в год – колоссальная цифра, более чем в 20 раз превышающая официальную сумму помощи в целях развития. Но помимо экономических существуют и человеческие издержки, которые совершенно неприемлемы. Добиться сокращения экономических и человеческих издержек – моральный долг мирового сообщества.

ПОЧЕМУ НЕОБХОДИМО СОВЕРШЕНСТВОВАТЬ СИСТЕМЫ УЧЕТА И УВЕДОМЛЕНИЯ ПРИ НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЯХ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ЗАБОЛЕВАНИЯХ?

Оценки МОТ, относящиеся к несчастным случаям и профессиональным заболеваниям, основываются на том, что можно извлечь из имеющихся национальных статистических данных. Из-за того, что сведения повсеместно предоставляются и учитываются не полностью, национальные статистические данные о несчастных случаях на производстве зачастую отличаются большой разнородностью в плане используемых определений, методов сбора информации и качества. По существу, они позволяют производить не точную оценку, а аппроксимацию бремени, связанного с несчастными случаями. Национальные статистические данные о профессиональных заболеваниях практически отсутствуют. Во многих странах все еще не хватает опыта и ресурсов для сбора статистической информации, которая

позволила бы производить удовлетворительную и достоверную оценку масштабов производственного травматизма и профессиональной заболеваемости. Кроме того, в некоторых странах ответственность за охрану труда распределяется между министерствами труда и здравоохранения и учреждениями социального обеспечения, из-за чего сбор и анализ данных затрудняется еще больше. А поскольку без информации о несчастных случаях и профессиональных заболеваниях их профилактика невозможна, в этих странах настоятельно требуется улучшить системы учета и уведомления, а также системы анализа данных. Эта мера позволит таким странам получить более надежные показатели эффективности национальных систем охраны труда и поможет им определять, на решение каких проблем в области охраны труда, следует выделять ресурсы – иногда весьма дефицитные – в первую очередь. Кроме того, согласование национальных систем учета и уведомления позволило бы осуществлять сбор и анализ данных в глобальном масштабе.

Высококачественные данные о несчастных случаях и профессиональных заболеваниях имеют важное значение не только для выплаты компенсаций, но и для разработки – на уровне страны и предприятия – эффективной стратегии профилактических мероприятий в области охраны труда. Достоверные данные необходимы:

- для выявления опасных секторов и профессий, требующих первоочередного внимания, для разработки эффективного законодательства, политических мер и программ, а также для мониторинга реализации этих программ на национальном уровне;
- для правильной расстановки приоритетов в деятельности, направленной на сокращение числа несчастных случаев и профессиональных заболеваний, что в свою очередь способствует повышению производительности и экономическому росту предприятий.

К сожалению, данные о несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях имеются не по всем странам, и неполнота предоставляемых сведений по-прежнему представляет повсеместную проблему. Как отмечалось ранее, доступные данные поступают из самых разнообразных источников: органов социального обеспечения и страхования, инспекций труда, служб охраны труда и других учреждений и организаций. К тому же существующие официальные требования зачастую предусматривают предоставление сведений не по всем категориям работников. Сельские работники, работники малых предприятий и неформальной экономики, составляющие подавляющее большинство глобальной рабочей силы, обычно оказываются вне системы, в которой обеспечивается профилактика, учет профессиональных заболеваний и выплата компенсаций. Более того, такие процессы, как интенсификация миграционных потоков, старение рабочей силы и увеличение численности работников, занятых на временной, случайной работе, работающих неполный рабочий день и имеющих ненадежный статус, не только усиливают их склонность соглашаться на небезопасные условия труда, но и делают их «невидимыми» для систем наблюдения за состоянием здоровья и систем учета и уведомления при профессиональных заболеваниях, необходимых для успешной реализации стратегий профилактики.

Механизмы учета и уведомления при несчастных случаях и профессиональных заболеваниях, а также механизмы регулярной публикации собранных статистических данных необходимы для определения приоритетов при реализации предупредительных и защитных мер, и поэтому МОТ разрабатывает соответствующие рекомендации в виде ряда документов, которые помогают государствам-членам совершенствовать свои системы учета и уведомления. Рекомендации относительно национальной системы учета и уведомления при несчастных случаях и профессиональных заболеваниях содержатся в Конвенции 1981 года о безопасности и гигиене труда (№ 155) и в соответствующей Рекомендации (№ 164). Эту Конвенцию дополняют Протокол 2002 года (№ 155) и Рекомендация 2002 года о перечне профессиональных заболеваний (№ 194). Протокол содержит дополнительные положения об установлении и периодическом пересмотре требований и порядка, касающихся учета и уведомления при несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях, а также публикации соответствующих годовых статистических данных. Рекомендация включает приложение с перечнем профессиональных заболеваний и предусматривает его регулярный пересмотр и обновление на трехсторонних совещаниях экспертов. Перечень профессиональных заболеваний¹, который подлежит периодическому пересмо-

¹ Последний раз этот перечень обновлялся в 2010 году.

тру, отражает последние данные в области выявления и признания профессиональных заболеваний и используется государствами – членами МОТ для составления собственных национальных перечней. Основные требования к системе уведомления и учета при несчастных случаях и профессиональных заболеваниях изложены в своде практических правил под названием «Учет и уведомление при несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях», в котором обращается особое внимание на эффективное использование собранных, предоставленных и учтенных данных в целях принятия предупредительных мер. Этот свод практических правил был разработан в процессе международных консультаций, и страны могут руководствоваться им при построении собственных систем учета и уведомления.

НЕОБХОДИМОСТЬ НОВОЙ КОНЦЕПЦИИ ПРОФИЛАКТИКИ

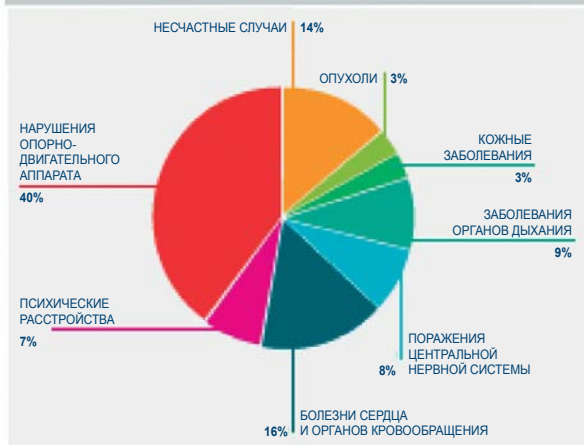
Для определения приоритетов и разработки эффективных стратегий профилактики в области охраны труда решающее значение имеет анализ особенностей, характерных для смертельных случаев на производстве, а также для производственных травм и профессиональных заболеваний без смертельного исхода. Неполнота сведений, предоставляемых о несчастных случаях на производстве, является серьезной проблемой, но с профессиональными заболеваниями дела в этом плане обстоят еще хуже. В отличие от несчастных случаев профессиональные и связанные с работой заболевания остаются в основном незамеченными. В большинстве стран диагностируется и регистрируется лишь часть реальных случаев. Заболевания диагностируются врачами, и для признания их профессионального характера должна быть подтверждена связь с соответствующей трудовой деятельностью. Поэтому для диагностики профессиональных заболеваний требуются специалисты со специальными знаниями и опытом, которые далеко не всегда имеются в развивающихся странах. Все это накладывает ограничения на сбор данных и возможности страны в плане наблюдения за состоянием здоровья работников. К тому же многие профессиональные заболевания, например профессиональный рак, отличаются длительным латентным периодом и поэтому практически не распознаются вплоть до клинического проявления симптомов. Определить профессиональный характер заболеваний бывает сложно из-за того, что работники часто меняют место работы, подвергаются в течение трудовой жизни воздействию самых разнообразных веществ и материалов, а также не связанных с работой вредных факторов. Кроме того, работники могут болеть на рабочем месте вследствие воздействия на них веществ, которые еще не идентифицированы как опасные.

Характер профессиональных заболеваний быстро меняется: технологические и социальные перемены наряду с глобальными экономическими условиями приводят к усилению существующих и возникновению новых угроз для здоровья. Хорошо известные профессиональные заболевания, такие как пневмокониозы, остаются распространенными так же, как и прежде. Эпидемиологические исследования в развивающихся странах показывают, что от силикоза и других видов пневмокониоза могут страдать от 30 до 50 процентов работников добывающей промышленности и секторов повышенного риска.

В то же время «набирают силу» относительно новые профессиональные заболевания, такие как нарушения опорно-двигательного аппарата. Рост числа случаев заболеваний опорно-двигательного аппарата во всем мире происходит из-за распространения сидячей работы, долгого стояния работников на ногах, все более широкого применения компьютеров и автоматизированных систем, а также из-за неудовлетворительных эргономических условий на рабочих местах. Как показано на рис. 2, во всем мире на долю повреждений опорно-двигательного аппарата приходится 40 процентов компенсационных выплат, связанных с производственными травмами и профессиональными заболеваниями. В 2005 году такие повреждения оказались самыми распространенными среди связанных с работой нарушений здоровья: по данным европейской статистики профессиональных заболеваний, в 27 странах Евросоюза на их долю приходилось 59 процентов всех официально признанных заболеваний. Кроме того, вследствие перемен в организации труда и в трудовых отношениях, распространения гибких и ненадежных условий занятости и усиления напряженности современной трудовой жизни увеличивается число случаев нарушений психического здоровья, связанных со стрессом, переутомлением и насилием на работе. В Европе производственный стресс является второй по распро-

РИСУНОК 2

ГЛОБАЛЬНЫЕ ЗАТРАТЫ НА КОМПЕНСАЦИИ, СВЯЗАННЫЕ
С НЕСЧАСТНЫМИ СЛУЧАЯМИ НА ПРОИЗВОДСТВЕ
И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМИ ЗАБОЛЕВАНИЯМИ



страненности (после нарушений опорно-двигательного аппарата) профессиональной проблемой со здоровьем: на его долю приходится 50–60 процентов всех потерянных рабочих дней. В 2013–2014 гг. в Великобритании на долю связанных с работой случаев стресса, депрессии и невроза приходилось 39 процентов всех профессиональных заболеваний². Ко всему прочему, производственный стресс может способствовать заболеваниям опорно-двигательного аппарата и другим расстройствам здоровья, таким как гипертония, пептическая язва и сердечно-сосудистые заболевания.

Для решения проблемы «невидимости» профессиональных заболеваний и для исправления такой ситуации с дефицитом достойного труда требуются

объединенные усилия на национальном и международном уровне. Для успешной профилактики профессиональных заболеваний необходимо проводить информационно-разъяснительную работу, в том числе организовывать глобальные и национальные кампании, чтобы люди лучше понимали масштабы проблемы и необходимость срочных действий. Требуются также дополнительные усилия по сбору актуальных данных в целях совершенствования стратегий профилактики в процессе сотрудничества между органами охраны труда и системами социального обеспечения на национальном и международном уровне. Для успешной профилактики профессиональных заболеваний необходимы также совместные усилия правительств и организаций работодателей и работников государств – членов МОТ, направленные на непрерывное совершенствование национальных систем охраны труда, программ профилактики и систем компенсации.

МИРОВОЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ СПАД И ЕГО ПОСЛЕДСТВИЯ ДЛЯ ОХРАНЫ ТРУДА

Происходящая в настоящее время глобализация мировой экономики, несомненно, является важнейшим фактором перемен в сфере труда и имеет как позитивные, так и негативные последствия в том, что касается соблюдения норм и добросовестного поведения. Но усилия, направленные на решение проблем в области охраны труда, зачастую оказываются рассредоточенными и раздробленными и, похоже, не достигают той степени сплоченности, которая необходима для постепенного сокращения смертности на производстве и связанных с работой несчастных случаев и заболеваний. Традиционные меры предотвращения и ограничения опасных факторов и рисков по-прежнему эффективны, однако их следует дополнять стратегиями, направленными на борьбу с последствиями непрерывного приспособления рабочих мест к потребностям быстро меняющейся сферы труда. В частности, многим странам следует выделять больше ресурсов на исследования в области охраны труда, на управление знаниями и распространение информации, а также на последовательное обеспечение соблюдения законодательства.

За последние 20 лет процессы глобализации привели на рабочих местах к многочисленным технологическим, социальным и организационным переменам, которые сопровождаются появлением новых рисков. Причины возникновения подобных рисков могут быть следующими:

- новые и более сложные технологии, такие как нано-, биотехнологии и пр.;
- новые формы организации труда, в том числе интенсификация труда, использование гибких графиков работы, фрагментация производственных процессов и организационная реструктуризация;

² HSE – Stress-related and psychological disorders in Great Britain 2014.

- новые формы занятости, связанные с повсеместным распространением временной, надомной работы, работы неполный рабочий день, аутсорсинга и самозанятости;
- нестабильность в плане сохранения работы, повышенные требования и ненадежность занятости, получившие еще большее распространение в развитых странах в связи с кризисом и экономическим спадом;
- демографические и политические изменения в составе работников вследствие миграционных процессов, старения рабочей силы, недоступности занятости для молодых работников и возрастания численности работников неформальной экономики.

Предполагается, что существующие тенденции в меняющемся мире и сфере труда сохранятся и из-за глобальных рецессий будут усиливаться. Как показывает опыт других кризисов, из-за подобных событий условия труда и качество продукции подвергаются риску. Эти события порождают неуверенность и противоречия на всех уровнях организации и общества. Связанные с реструктуризацией организационные перемены, такие как аутсорсинг, работа неполный рабочий день и привлечение субподрядчиков, усложняют управление охраной труда. Это порождает неопределенность и неверные представления об обязанностях и может иметь следующие последствия:

- усиление воздействия опасных веществ и материалов и неудовлетворительные условия труда;
- отсутствие подготовки работников по вопросам охраны труда;
- сокращение автономности в их работе;
- сокращение возможностей для участия в процессе принятия решений на предприятии.

Перемены в управлении в периоды рецессий могут приводить к сворачиванию мер по предупреждению и ограничению традиционных рисков под предлогом необходимости в сокращении расходов. Такое нередко случается на малых предприятиях, которым, как правило, не хватает ресурсов и знаний для управления охраной труда и для которых охрана труда – это, скорее, статья расходов, а не вложение средств.

Кризис и рецессия отражаются на здоровье не только жертв сокращения производства и сохранивших свои рабочие места работников. Они затрагивают также их семьи и общины, в которых происходит реструктуризация. Из-за реструктуризации и безработицы в условиях нынешней рецессии количество несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний может увеличиться, поскольку многие компании и правительства испытывают соблазн отказаться от соблюдения норм охраны труда. Кроме того, из-за сокращения государственных расходов могут оказаться ограниченными возможности инспекций труда и других служб охраны труда.

При тех темпах перемен в формах занятости и развитии технологий, которые наблюдаются в последние годы, все более важное значение приобретает предвидение различных, зачастую новых, а иногда и формирующихся производственных рисков, если мы хотим ими успешно управлять. В последнее время развернулись – в основном в Европе³ – работы по прогнозированию, направленные на определение приоритетов в современных исследованиях и нововведениях на основе сценариев будущего развития науки, техники, общества и экономики. Прогнозирование, оценка технологий, перспективные исследования и прочие попытки предвидения нацелены на выявление долгосрочных тенденций и, таким образом, на оказание содействия при принятии решений.

³ После того, как в Европейском Союзе было принято решение использовать прогнозирование для выявления новых рисков в области охраны труда, Европейское агентство по охране труда (EU-OSHA) создало Европейскую обсерваторию риска (European Risk Observatory), по определению которой «формирующийся риск для безопасности и здоровья работников» – это любой производственный риск, являющийся одновременно «новым» и «возрастающим».

Применение методики прогнозирования в области охраны труда позволяет заблаговременно выявлять потенциальные опасности и риски и принимать соответствующие превентивные меры. Такой подход является эффективным средством предвидения формирующихся рисков еще до того, как их можно будет идентифицировать традиционными методами, основанными на статистике несчастных случаев и заболеваний и на эпидемиологических данных. Кроме того, ввиду перемен в технологиях и формах занятости многие вопросы в области охраны труда, давно вызывающие озабоченность, в настоящее время пересматриваются. Последствия для здоровья от традиционных производственных факторов воздействия хорошо известны и задокументированы, новым же является то, что формирующиеся риски теперь все больше связаны с современными технологиями, разрабатываемыми и применяемыми без учета вопросов охраны труда, с новыми видами рабочих мест и с социальными и организационными переменами. В результате процессов глобализации экономики эти проблемы теперь можно наблюдать во многих странах с формирующимся рынком, переживающих этап быстрой индустриализации.

ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА

Для достижения мира и социальной справедливости крайне необходимо сотрудничество между правительствами и социальными партнерами (организациями работодателей и работников), способствующее социально-экономическому прогрессу. В контексте широких усилий по содействию эффективному государственному управлению основная ответственность за признание правительством социальных партнеров в качестве ключевых социально-экономических структур в сфере труда возлагается на министерства труда. Министерства труда играют важнейшую роль в решении вопросов управления охраной труда как на национальном уровне, так и на уровне отдельных предприятий. Социальный диалог между правительствами и социальными партнерами способствует достижению согласия и демократическому участию сторон, имеющих жизненно важные интересы в сфере труда.

Во многих странах сложность и размах проблем в области охраны труда в сочетании с наличием множества источников производственных опасностей и рисков нередко приводит к тому, что ответственность за обеспечение охраны труда разделяют разные учреждения. Но основную роль чаще всего играют министерства труда, министерства здравоохранения и системы социального обеспечения. Социальный диалог по вопросам охраны труда зачастую проводится в рамках соответствующих национальных трехсторонних советов или аналогичных структур, в которых представители работодателей, работников и соответствующих государственных учреждений встречаются и принимают решения относительно национального законодательства, стратегий, программ и первоочередных мер в области охраны труда. Необходимо помнить, что обязанности правительств, обязательства работодателей, права и обязанности работников следует считать взаимодополняющими и взаимоусиливающими, поскольку все они способствуют достижению общей цели – продвижению охраны труда с учетом национальных условий и практики.

Постепенное развитие культуры профилактики в охране труда будет иметь значительный эффект, укрепляя национальный потенциал и мобилизуя национальные и международные ресурсы. Для того, чтобы будущие усилия привели к разработке эффективных комплексных стратегий в области охраны труда, необходимо полноценное национальное и международное сотрудничество и обмен примерами положительного опыта.

Успех или неудача общества в управлении производственными опасностями и рисками – это вопрос не только конкретных предупредительных и контролирующих мер, но и его отношения к проблеме охраны здоровья и безопасности работников на всех уровнях принятия решений, особенно в периоды экономического спада.

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

ПОЛИТИКА И ПРОГРАММЫ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА

ИНСПЕКЦИЯ ТРУДА: КЛЮЧЕВОЙ ЭЛЕМЕНТ В СОЗДАНИИ КУЛЬТУРЫ ПРОФИЛАКТИКИ В ОХРАНЕ ТРУДА
[ИНФОРМАЦИОННЫЙ БЮЛЛЕТЕНЬ]

ПОЛИТИКА И ПРОГРАММЫ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА

Правительства отвечают за разработку политических мер и законодательных положений в области охраны труда и за обеспечение их применения. Национальное законодательство должно предусматривать национальные основы действий в данной области. В силу того, что оно не всегда охватывает все производственные риски, иногда бывает целесообразно решать вопросы охраны труда с помощью коллективных договоров, заключаемых между социальными партнерами. Для обеспечения соблюдения национальных законов и норм должны создаваться специальные механизмы, в том числе системы трудового инспектирования. Национальная политика в области охраны труда должна отражать функции и обязанности соответствующих государственных органов, работодателей, работников и других организаций и структур, действующих в социальной сфере, и признавать взаимодополняющий характер этих обязанностей. В общем, национальная политика в области охраны труда должна предусматривать подробные стратегии в отношении следующих аспектов:

- национальное законодательство, трудовые кодексы и нормы;
- роли и обязанности компетентных органов;
- координация политики;
- образование и профессиональная подготовка.

Политика в области охраны труда должна также включать положения о создании, деятельности и постепенном расширении служб охраны труда. При этом не имеет значения, в какой форме они будут существовать – в форме законов, норм, сводов практических правил или коллективных договоров. Для обеспечения поддержки и реализации политических мер необходимо, чтобы в их разработке участвовали – через свои организации – работодатели и работники.

Основные функции компетентного органа по охране труда заключаются в следующем:

- содействие исследованиям в целях выявления опасностей и рисков и разработка предупредительных и защитных мер;
- предоставление информации и рекомендаций работодателям и работникам;
- принятие конкретных мер в целях предотвращения катастроф при наличии высоких потенциальных рисков.

Компетентный орган обязан также предоставлять соответствующие рекомендации и осуществлять контроль за работой по созданию национальной системы наблюдения за состоянием здоровья работников, которая должна быть увязана с программами, нацеленными на профилактику профессиональных заболеваний. Благодаря информации, поступающей от инспекций труда и служб наблюдения за состоянием здоровья, можно будет понять, правильно ли применяются нормы охраны труда и где необходимо приложить дополнительные усилия для сохранения здоровья работников.

Национальная программа должна быть нацелена на развитие и поддержание культуры профилактики в охране труда и на постоянное улучшение – с помощью мониторинга и оценки – слабых и неэффективных элементов в национальной системе охраны труда. Успешная программа в области охраны труда должна обеспечивать полноценное участие представительных организаций работодателей, работников и, при необходимости, других заинтересованных сторон.



ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

[Национальные обзоры по охране труда](#)

[Национальное законодательство по охране труда](#)

[Национальный трехсторонний орган по охране труда](#)

[Национальная программа по охране труда](#)

ИНСПЕКЦИЯ ТРУДА: КЛЮЧЕВОЙ ЭЛЕМЕНТ В СОЗДАНИИ КУЛЬТУРЫ ПРОФИЛАКТИКИ В ОХРАНЕ ТРУДА

Трудовое инспектирование – это ключевой участок в системе управления вопросами труда в стране. С точки зрения МОТ, задачи инспекции труда состоят в следующем:

- обеспечение применения положений законодательства, касающихся условий труда и безопасности работников во время работы;
- предоставление работодателям и работникам технической информации и рекомендаций относительно наиболее эффективных способов соблюдения законодательных положений;
- выявление фактов нарушений или злоупотреблений, не подпадающих под действие существующих законодательных положений.

В зависимости от страны сфера регулирующего надзора, осуществляемого инспекцией труда, может быть разной. В деятельности инспекций труда имеется несколько направлений: условия труда, заработная плата, трудовые отношения и охрана труда.

Эффективная система инспектирования необходима для продвижения и мониторинга соблюдения законодательства в области охраны труда. Правоприменительные действия и санкции являются неотъемлемыми элементами любой системы трудового инспектирования, но они должны адекватно сочетаться с профилактическими мерами, призванными помочь работодателям и работникам предотвращать и устранять риск несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

В практическом плане профилактическая роль инспекционных служб подразумевает сосредоточение все большего внимания на превентивных действиях, например: на проведении плановых инспекционных проверок в таких целях, как оценка планов строительства новых зданий, заводов, внедрения нового оборудования и процессов, а также на предоставлении информации и рекомендаций, в том числе на организации информационно-разъяснительных кампаний. Но превентивные действия должны дополняться реагирующими, такими как расследование жалоб и несчастных случаев, для поиска мер, которые помогут не допустить повторения инцидентов.

Превентивные стратегии должны распространяться на всех работников. Перед инспекторами труда стоит сложная задача – продвигать охрану труда и обеспечивать соблюдение ее норм на малозаметных рабочих местах (например: в сельском хозяйстве и на мелких строительных площадках), а также там, где трудно идентифицировать трудовые отношения (надомная работа, ложный профессиональный статус, работа в качестве домашней прислуги или новые формы занятости, аутсорсинг и сложные цепочки поставок).

Усиливающаяся специализация традиционных производственных процессов наряду с частым применением современных технологий (например: робототехника, микроэлектроника, телематика и нанотехнология) и переменами в организации и условиях труда становится причиной новых и формирующихся рисков на рабочих местах. Одни из них являются новыми рисками, порождаемыми новыми опасными факторами, другие существовали ранее, но не считались рисками, третьи, например психологические риски и стрессы, обостряются в периоды экономических кризисов. Все они представляют собой вызов для инспекторов, которым требуется хорошо знать новые и формирующиеся риски, а также меры борьбы с ними, чтобы разрабатывать актуальные рекомендации для работодателей и работников. Рекомендательные стандарты и механизмы самоконтроля приносят немалую пользу, однако для обеспечения охраны здоровья и безопасности работников, а также для сохранения окружающей среды по-прежнему необходимы строгие системы регулирования и правоприменения, предполагающие наличие компетентных и обладающих достаточными ресурсами инспекций труда.

МЕЖДУНАРОДНЫЕ ТРУДОВЫЕ НОРМЫ, КАСАЮЩИЕСЯ ИНСПЕКЦИИ ТРУДА

Основным международным ориентиром в области служб трудового инспектирования является Конвенция 1947 года об инспекции труда (№ 81). Она действует в отношении промышленности и торговли и определяет:

- задачи, функции и обязанности систем трудового инспектирования;
- требования к набору персонала;
- методы действия инспекторов, их правоприменительные полномочия;
- обязанности инспекторов в плане соблюдения этических норм и отчетности в своих действиях;
- порядок отчетности о несчастных случаях и заболеваниях.

Сопутствующая этой Конвенции Рекомендация (№ 81) содержит дополнительные положения о сотрудничестве между инспекторами, работодателями и работниками, например в области охраны труда. Конвенция 1969 года об инспекции труда в сельском хозяйстве (№ 129) включает положения о сельском хозяйстве, лесоводстве и связанных с ними отраслях с тем, чтобы обеспечить их более тщательный контроль со стороны инспекционных служб. Протокол 1995 года (№ 81) распространяет трудовое инспектирование на сектор «некоммерческих» услуг, например: на государственное управление, вооруженные силы, системы образования и здравоохранения, почтовую службу и связь и на другие коммунальные службы.

Положения об инспекции труда присутствуют и в основных конвенциях, касающихся охраны труда. Конвенция 1981 года о безопасности и гигиене труда (№ 155) и Конвенция 2006 года об основах, содействующих безопасности и гигиене труда (№ 187) требуют, чтобы национальные системы включали в себя соответствующую систему инспектирования для обеспечения соблюдения законодательства в области охраны труда.

РОЛЬ РАБОТОДАТЕЛЕЙ В ОБЕСПЕЧЕНИИ ОХРАНЫ ТРУДА

Поскольку производственные опасности и риски возникают на рабочем месте, работодатели несут ответственность за то, чтобы находящиеся в их ведении машины, механизмы, оборудование, материалы, здания и процессы были безопасными и не подвергали угрозе здоровье работников. С этой целью они должны производить оценку рисков и обеспечивать управление ими, принимая соответствующие предупредительные и контролирующие меры, а также предоставляя, где это необходимо, средства индивидуальной защиты. Но средства индивидуальной защиты должны рассматриваться как «последняя линия обороны» для тех случаев, когда применение всех прочих административных и технических мер предупреждения и защиты оказывается невозможным.

Работодатели должны также обеспечивать консультирование, информирование и подготовку работников и их представителей по всем аспектам охраны труда, включая действия при чрезвычайных ситуациях. Они должны следить за тем, чтобы работники осознавали риски, присутствующие в их работе, и понимали важность принимаемых предупредительных и контролирующих мер. Кроме того, работодатели должны поощрять активное участие работников в применении предупредительных и контролирующих мер через двусторонние комитеты по охране труда. Поскольку участие работников является необходимым элементом успешного управления охраной труда, работодатели должны обеспечивать, чтобы работники и их представители участвовали во внедрении системы управления охраной труда и в оценке ее эффективности.

По согласованию с работниками и их представителями работодатели должны разрабатывать политику охраны труда, отражающую их стремление обеспечивать безопасность и охрану здоровья всех людей на предприятии. Это подразумевает соблюдение соответствующих национальных законов и норм, добровольных обязательств и коллективных договоров об охране труда. Данную политику должны разделять все связанные с предприятием лица, в том числе клиенты и посетители.

Для того, чтобы обеспечить максимально эффективное управление охраной труда, необходимо внедрять культуру профилактики в охране труда на предприятии, ставить системы управления охраной труда в один ряд с другими направлениями экономической деятельности и продвигать превентивный и упреждающий подход, предусматривающий в числе прочего и меры по укреплению здоровья.

Организации работодателей должны принимать активное участие в информационно-разъяснительных кампаниях по вопросам охраны труда, в национальных консультациях, в работе трехсторонних органов, в разработке и проведении соответствующей политики. Они могут оказывать поддержку своим членам, предоставляя информацию и рекомендации и поощряя обмен опытом, а также способствуя сотрудничеству между ними.



ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

[МОР – Международная организация работодателей](#)

[Обязанности и ответственность работодателей в области охраны труда \(по странам\)](#)

[ВЫХОД ЗА РАМКИ СОБЛЮДЕНИЯ НОРМ ОХРАНЫ ТРУДА \[ИНФОРМАЦИОННЫЙ БЮЛЛЕТЕНЬ\]](#)

[ГЛОБАЛЬНАЯ СЕТЬ ПО ВОПРОСАМ ОХРАНЫ ТРУДА – GOSH.net](#)

ВЫХОД ЗА РАМКИ СОБЛЮДЕНИЯ НОРМ ОХРАНЫ ТРУДА

Право на безопасность и здоровье на рабочем месте – одно из основополагающих прав человека. В то время как правительства несут ответственность за установление минимальных норм и обеспечение их соблюдения, предприятия могут улучшить условия охраны труда, применяя превентивный подход.

СОБЛЮДЕНИЕ НОРМ ОХРАНЫ ТРУДА

Соблюдение трудового законодательства и политики – это применение положений законов и коллективных договоров, эффективное регулирование вопросов труда, функционирование систем инспектирования и соответствующая правоприменительная деятельность, а также улучшение условий труда с помощью мер в области охраны труда. МОТ рекомендует множество различных способов, помогающих обеспечивать соблюдение норм охраны труда. Эти способы, среди прочего, включают в себя следующее:

- разработка и продвижение международных трудовых норм по охране труда в качестве ориентира и примера передовой практики в данной области;
- продвижение эффективного регулирования вопросов труда и инспектирования в области охраны труда;
- оказание помощи государствам-членам в разработке и совершенствовании законодательства в области охраны труда и во включении положений об охране труда в тексты коллективных договоров;
- укрепление систем управления охраной труда на уровне предприятия;
- продвижение социального диалога по вопросам охраны труда через совместные комитеты по охране труда на предприятиях и поощрение участия работников в консультациях и принятии решений по вопросам охраны труда;
- поддержка усилий по созданию трехсторонних национальных советов как механизмов для разработки и реализации стратегий и программ по охране труда на национальном и отраслевом уровнях;
- планирование и проведение информационно-разъяснительных кампаний по вопросам охраны труда;
- поддержка добровольных инициатив и мер по повышению социальной ответственности бизнеса в дополнение к усилиям предприятий по соблюдению законодательных требований в области охраны труда;
- продвижение базовых норм охраны труда и примеров положительного опыта на малых и средних предприятиях;
- создание позитивных стимулов для малых и средних предприятий, соблюдающих нормы (например, сокращение налогов при вложении средств в меры по охране труда и т. п.);
- демонстрация позитивной связи, возникающей благодаря мерам по охране труда между производительностью и улучшением условий труда, для того чтобы работники лучше понимали необходимость соблюдения норм на рабочих местах.

ДОБРОВОЛЬНОЕ СОБЛЮДЕНИЕ ТРЕБОВАНИЙ И МЕЖДУНАРОДНЫЕ НОРМЫ

Добровольное соблюдение требований может основываться на существующих международных трудовых нормах и примерах положительного опыта в области охраны труда. В своей деятельности в области обеспечения охраны труда национальные органы власти, организации работодателей и работников, а также предприятия могут руководствоваться – в качестве отправной точки – принципами, содержащимися в разработанных МОТ нормах и сводах практических правил, даже если они не ратифицированы страной и если законодательство по соответствующему вопросу пока отсутствует.

Предприятия, которые руководствуются принципами, сформулированными в конвенциях МОТ и других соответствующих международных нормах, могут существенным образом способствовать разработке и применению законодательства в тех странах, где определенные законодательные положения по охране труда отсутствуют или не применяются в должной мере.

Некоторые из основных международных документов перечислены ниже.

- Принятая МОТ Трехсторонняя декларация принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики (Декларация МНК, 2006 г.), – единственный трехсторонний международный документ о желательном поведении предприятий в областях, охватываемых трудовой и социальной политикой. Сформулированные в этом универсальном инструменте принципы представляют собой адресованные многонациональным корпорациям, правительствам и организациям работодателей и работников рекомендации по таким вопросам, как охрана труда, занятость, профессиональная подготовка, бытовые и производственные условия, а также трудовые отношения. Положения декларации подкрепляются некоторыми международными трудовыми нормами, которые социальные партнеры должны всегда иметь в виду и применять в максимально возможной степени. Принятие Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда (1998 г.) и механизма ее реализации подчеркивает значение основополагающих конвенций Международной организации труда в достижении поставленных перед ней целей. Соответственно, Декларация МНК также учитывает задачи, сформулированные в Декларации об основополагающих принципах и правах в сфере труда.
- В Декларации МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации (2008 г.) выражены современные представления о мандате МОТ в эпоху глобализации. Эта декларация служит ориентиром для продвижения справедливой глобализации на основе принципов достойного труда и отражает продуктивные перспективы, подчеркивая значение жизнеспособных предприятий в создании для всех работников дополнительных возможностей занятости и получения дохода.
- Декларация ОЭСР о международных инвестициях и многонациональных предприятиях (2000 г.) способствует продвижению всестороннего, последовательного и сбалансированного подхода в том, что касается отношения правительств к прямым иностранным инвестициям, а также деятельности предприятий в государствах – членах организации. Декларацию дополняют Руководящие принципы ОЭСР для многонациональных предприятий (2011 г.), которые содержат рекомендации правительств многонациональным предприятиям. В этом документе определены добровольные принципы и нормы ответственного поведения предприятий в следующих десяти областях: общая политика, раскрытие информации, права человека, занятость и отношения между социальными партнерами, охрана окружающей среды, борьба со взяточничеством и вымогательством, интересы потребителей, наука и техника, конкуренция, а также налогообложение.
- Глобальный договор ООН (1999 г.) – инициатива, основанная на добровольном решении предприятий осуществлять свою деятельность ответственным образом. Глобальный договор заключает в себе десять принципов, касающихся таких сфер, как права человека (Всеобщая декларация прав человека), труд (Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда), окружающая среда (Рио-де-Жанейрская декларация по окружающей среде и развитию) и коррупция (Конвенция ООН против коррупции). Глобальный договор действует как сеть обмена примерами положительного опыта, в функционировании которой принимают участия предприятия, правительства (на национальном и местном уровне), организации работодателей и работников, НПО и академические учреждения.
- Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека, принятые Советом ООН по правам человека (2011 г.), призваны повышать роль норм и практики, относящихся к предпринимательской деятельности в аспекте прав человека, с тем чтобы можно было добиваться осязаемых результатов для затрагиваемых отдельных лиц и общин и тем самым способствовать социально устойчивой глобализации. Руководящие принципы основываются на признании приня-

тых государствами обязательств соблюдать, защищать и осуществлять права человека и основные свободы; роли предприятий, выполняющих специализированные функции в качестве специализированных органов общества, которым предъявляется требование соблюдать все действующие законы и уважать права человека; необходимости обеспечивать соблюдение прав и обязанностей – в случае их нарушения – с помощью соответствующих эффективных средств правовой защиты.

ПРИНЦИП ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОГО ПАРТНЕРСТВА

В последние два десятилетия усилившаяся либерализация международной торговли, распространение практики прямых иностранных инвестиций и появление мощных международных потоков финансовых средств привели к значительным переменам в организации мировой экономики и в управлении ею. В условиях глобализации начинает возрастать роль частного сектора в тех сферах, которые ранее считались «территорией» государственной власти и гражданского общества (например, в сферах социальной политики и охраны окружающей среды). При этом на вооружение были приняты два основных принципа: практика саморегулирования и государственно-частное партнерство. Государственно-частное партнерство, если оно имеет четко определенные рамки, осуществляется открыто и дополняет функции национального законодательства, администрации труда и социальных партнеров, может стать полезным инструментом в продвижении прав работников.

КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Корпоративная социальная ответственность – это то, как предприятия относятся к воздействию своей деятельности на общество и утверждают свои принципы и ценности во внутренних методах и процессах работы, а также в процессах взаимодействия с другими организациями и структурами, действующими в социальной сфере. Корпоративная социальная ответственность означает добровольную инициативу предприятий и подразумевает действия, которые выходят за рамки простого соблюдения законодательства.

Соблюдение законодательных положений и норм является обязательным для всех предприятий, независимо от того, руководствуются ли они принципами корпоративной социальной ответственности или нет. Для предприятий быть *социально ответственными* означает, что ради процветания общества, в котором осуществляется их деятельность, они должны идти дальше простого соблюдения законов.

На основе сбалансированного и эффективного сочетания таких факторов, как соблюдение соответствующего законодательства, наличие социально ответственных предприятий, надежной системы трудовых инспекций и здоровых трудовых отношений, можно выстроить успешную стратегию продвижения устойчивого развития, надлежащих условий труда и доброкачественной производственной среды.

УЧАСТИЕ РАБОТНИКОВ В ОБЕСПЕЧЕНИИ ОХРАНЫ ТРУДА

Утверждение о том, что охрана жизни и здоровья на работе является одним из основополагающих прав человека, получает все большее признание. Другими словами, достойный труд подразумевает безопасный труд. В этом контексте сотрудничество и участие работников в утверждении культуры профилактики в охране труда является жизненно необходимым как на национальном уровне, так и на уровне предприятия.

На уровне предприятия работники и их представители могут активно сотрудничать с работодателями в реализации предупредительных и защитных мер. Это подразумевает, что работники должны иметь право на получение соответствующей информации о профессиональных опасностях и рисках, связанных с их работой, чтобы быть в состоянии позаботиться как о собственной безопасности и здоровье, так и о безопасности и здоровье других людей. Между предприятием, на котором представители работников участвуют в работе двухсторонних комитетов по охране труда, и качеством политики профилактики на рабочем месте существует прямая связь. Все это приводит к более строгому соблюдению правил, снижению травматизма и уменьшению связанных с работой проблем со здоровьем. Поэтому работникам и их представителям следует участвовать в выполнении этой важной функции.

Важную роль в утверждении культуры профилактики в охране труда как на национальном уровне, так и на уровне предприятия играют профсоюзы. Они должны участвовать в совершенствовании национальных стратегий и программ по охране труда, в разработке и укреплении национальных систем охраны труда, а также в продвижении социального диалога по вопросам охраны труда как на национальном уровне, так и на уровне предприятия. Кроме того, профсоюзы должны обеспечивать подготовку и обучение представителей работников по вопросам охраны труда, чтобы они могли эффективно участвовать в работе соответствующих трехсторонних и двухсторонних органов. Профсоюзы способны играть важную роль, содействуя переходу от принципа обеспечения безопасности работников на основе соблюдения ими определенных правил поведения к культуре профилактики, ориентированной на управление рисками и предотвращение не только несчастных случаев на производстве, но и профессиональных заболеваний. Их активное участие в информационно-разъяснительной работе и в продвижении безопасной и безвредной для здоровья производственной среды, обеспечивающей охрану здоровья и благополучие работников, будет способствовать успешному построению культуры профилактики.



ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

[Международный день памяти рабочих, погибших или получивших травмы на работе](#)

[Международная конфедерация профсоюзов – МКП](#)

[УЧАСТИЕ РАБОТНИКОВ В ОБЕСПЕЧЕНИИ ОХРАНЫ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ \[ИНФОРМАЦИОННЫЙ БЮЛЛЕТЕНЬ\]](#)

[ГЛОБАЛЬНАЯ СЕТЬ ПО ВОПРОСАМ ОХРАНЫ ТРУДА – GOSH.net](#)

[Права и обязанности работников в области охраны труда \(по странам\)](#)

УЧАСТИЕ РАБОТНИКОВ В ОБЕСПЕЧЕНИИ ОХРАНЫ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ

В нормах МОТ, касающихся охраны труда, подчеркивается важная роль работников в разработке и реализации соответствующих стратегий и профилактических программ на национальном уровне и на уровне предприятия. На уровне предприятия участие работников считается неперенным условием успешного управления охраной труда и важнейшим фактором, способствующим сокращению профессиональной заболеваемости и производственного травматизма. Работники в сущности являются важным источником информации по охране труда. Они самым непосредственным образом знакомы с проблемами, связанными с методами и порядком работы, и могут давать ценные рекомендации относительно присутствующих рисков и возможных способов их устранения. Работники могут поделиться своими знаниями о недостатках различных машин, механизмов, установок и мебели, о трудностях, создаваемых конструкцией и (или) компоновкой производственного оборудования, о видах, периодичности и тяжести возникающих инцидентов или ситуаций, близких к чрезвычайным, а также об эффективности программ управления охраной труда.

Об участии работников в реализации предупредительных и контролирующих мер на предприятии говорится в Конвенции 1981 года о безопасности и гигиене труда (№ 155) и в сопутствующей ей Рекомендации (№ 164). В них отмечается, что сотрудничество между работодателями, работниками и их представителями является необходимым элементом для осуществления мер по охране труда и определяется требованиями и условиями, касающимися сотрудничества работников и их представителей с работодателями при выполнении ими своих обязательств по обеспечению охраны труда.

В соответствии с этими документами основные права работников и их представителей в том, что касается охраны труда, включают в себя следующее:

- консультирование и участие в работе комитетов по охране труда в целях принятия соответствующих мер, касающихся таких вопросов, как производственная среда, условия труда, объем работы и организация труда;
- получение информации о связанных с их работой опасностях и рисках и о мерах их предотвращения, а также доступ к соответствующей подготовке;
- оставление работы при наличии непосредственной и серьезной опасности для жизни и здоровья работников;
- защита от преследования и необоснованных последствий, таких как увольнение и другие наносящие ущерб действия, при выполнении ими функций представителей работников или членов комитетов по охране труда.

Основные обязанности работников и их представителей в том, что касается охраны труда, включают в себя следующее:

- соблюдение порядка и инструкций, касающихся охраны труда, в том числе применение средств индивидуальной защиты;
- проявление разумной заботы о собственной безопасности и безопасности других лиц, которые могут пострадать в результате их действия или бездействия во время работы;
- прохождение подготовки по вопросам охраны труда и участие в соответствующих информационно-разъяснительных кампаниях;
- оказание содействия работодателю в реализации мер по охране труда;
- сообщение о любом несчастном случае или случае причинения вреда здоровью, возникшем в ходе работы или в связи с ней;
- извещение своего непосредственного начальника о любой ситуации, которая, по их мнению, может представлять опасность и которую они не могут сами устранить;

- информирование своих начальников о факте и причинах оставления работы, представляющей непосредственную и серьезную опасность.

Рекомендация № 164 содержит более подробные разъяснения относительно превентивных мер, которые должны принимать работодатели, а также функций представителей работников по вопросам охраны труда и совместных комитетов по охране труда, в которых работники и работодатели представлены в равной степени на двусторонней основе.

РОЛЬ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ РАБОТНИКОВ ПО ВОПРОСАМ ОХРАНЫ ТРУДА

Задача представителей работников по охране труда – представлять на предприятии интересы работников по вопросам охраны труда.

Одна из наиболее важных функций представителей работников по охране труда заключается в участии в работе совместных комитетов по охране труда. Эти комитеты выполняют роль площадки для дискуссий и двухстороннего консультационного органа при принятии на предприятии решений, касающихся охраны труда. В них представители работников и работодателя встречаются и совместно стараются улучшить состояние дел с охраной труда, чтобы тем самым сохранить физическое и психическое здоровье трудящихся.

Представители работников должны свободно выбираться своими коллегами по работе прямым и тайным голосованием в соответствии с национальными законами, нормами и практикой. Все процедурные аспекты выборов на предприятии должны быть четко определены, и их необходимо соблюдать, чтобы гарантировать реальное осуществление данного права. Если на предприятии имеется профсоюзная организация, представителями работников по охране труда могут быть выбраны ее члены. Размер предприятия, его характеристики, численность его работников и вид деятельности могут быть разными, и в зависимости от этого на нем может действовать один или несколько представителей работников по охране труда, кроме того, возможно создание нескольких совместных комитетов по охране труда. Законодательство некоторых стран регламентирует количество представителей работников и совместных комитетов по охране труда в зависимости от вышеуказанных параметров.

Продвигая культуру профилактики в охране труда на предприятии, представители работников по охране труда обязаны выполнять следующие функции:

- **Проводить консультации с работодателями**

С представителями работников по охране труда должны проводиться консультации при планировании и разработке систем управления охраной труда, при разработке политики в области охраны труда, при проведении оценки рисков и принятии предупредительных и защитных мер, при организации подготовки работников и т. д. Кроме того, работодатели обязаны консультироваться с представителями работников при планировании таких изменений в производственных процессах, в объеме работы и в организации труда, которые способны отразиться на здоровье и безопасности работников, например, при внедрении новых технологий, внесении изменений в методы производства работ и т. д.

- **Собирать и распространять информацию об охране труда**

Для того чтобы работники могли активно участвовать в продвижении культуры профилактики в охране труда, они должны получать соответствующую информацию и подготовку. Работодатели обязаны информировать их о разработке касающихся охраны труда стратегий и процедур, о результатах оценки риска и принимаемых мерах его контроля, об изменениях в производственной среде, оборудовании, методах производства работ, используемых в работе веществ и т. д. Доводить эту информацию можно через представителей работников и совместные комитеты по охране труда. Представители работников по охране труда могут получать информацию также и от своих внешних источников.

- **Общаться с работниками**

Общение работников со своими представителями по охране труда – важнейшее условие, необходимое для обеспечения их участия, поддержки, сотрудничества и для распространения информации. Вышеупомянутые представители должны поддерживать тесные связи со всеми работниками, чтобы обеспечивать их реальное участие в решении вопросов об охране труда на предприятии. Поэтому они имеют право обсуждать с другими работниками вопросы охраны труда на предприятии в рабочее время. Необходимо, чтобы представители по охране труда проводили с представляемыми ими работниками регулярные встречи, постоянно держа их в курсе событий, и при необходимости находили время для индивидуальных бесед, в ходе которых расспрашивали бы их о проблемах со здоровьем и значительных, по их мнению, рисках, консультировались бы с ними о приоритетах и стратегиях и т. д.

- **Проводить на регулярной основе инспектирование рабочих мест (контрольные обходы)**

Регулярное проведение инспекций на местах – одна из самых обычных обязанностей представителей работников и совместных комитетов по охране труда. Контрольные обходы следует рассматривать как инструмент раннего оповещения. Инспектирование рабочих мест предпринимается для проверки чистоты и порядка, пожарной безопасности и методов работы с тем, чтобы можно было быстро обнаружить возможные недостатки. Для выполнения этой задачи представители работников по охране труда должны иметь доступ ко всем участкам на предприятии.

- **Выявлять опасные факторы и осуществлять управление рисками**

Хотя проведение оценки рисков и мониторинг производственной среды – обязанность работодателя, в этот процесс необходимо привлекать и представителей работников по охране труда. Они должны информировать администрацию об опасностях и рисках, выявляемых во время контрольных обходов, и участвовать в разработке мер и процедур, направленных на устранение или снижение таких рисков.

- **Предлагать и обсуждать предупредительные меры**

Представители работников по охране труда вносят свой вклад в проведение переговоров с работодателем по вопросам охраны труда и в процесс принятия соответствующих решений, разрабатывая предложения и инициативы, направленные на предотвращение несчастных случаев и заболеваний и на охрану здоровья работников.

- **Обеспечивать соблюдение работодателем требований по охране труда**

Представители работников по охране труда имеют право информировать компетентные органы в тех случаях, когда, по их мнению, разрабатываемые работодателем предупредительные и защитные меры, а также способы их применения не соответствуют требованиям законодательства или не гарантируют должным образом охрану здоровья и безопасность работников.

- **Расследовать несчастные случаи, случаи профессиональных заболеваний и ситуации, близкие к чрезвычайным**

Изучение причин несчастных случаев, заболеваний и опасных происшествий – ключевое направление деятельности, в котором представители работников по охране труда могут играть важную роль. В процессе расследования могут извлекаться полезные уроки и вырабатываться соответствующие решения для предотвращения повторения случившегося.

- **Сотрудничать с инспекторами труда**

Представители работников по охране труда участвуют в проводимых компетентными органами инспекционных проверках и расследованиях, высказывая свои соображения и замечания.

Для успешного выполнения своих обязанностей представителям работников по охране труда необходимо следующее:

- **Доступ к информации и подготовке**

Представители работников по охране труда должны обладать знаниями и навыками, необходимыми им для успешного выполнения своих функций. Они должны получать информацию по всем актуальным вопросам, касающимся охраны труда, и проходить соответствующую подготовку. Для получения консультаций по определенным проблемам в области охраны труда представители работников по охране труда имеют возможность контактировать с инспекторами труда и обращаться за помощью к специалистам.

- **Ресурсы и время**

Для исполнения своих обязанностей представители работников по охране труда должны обладать соответствующей подготовкой, а также иметь возможность в разумных пределах использовать оплачиваемое рабочее время. Кроме того, чтобы они могли успешно выполнять свои функции, предприятие может предоставлять им соответствующие материально-технические средства и ресурсы.

РОЛЬ СПЕЦИАЛИСТОВ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

«Цель охраны труда – способствовать сохранению здоровья и социального благополучия работников как в индивидуальном, так и в коллективном порядке. Деятельность в области охраны труда должна осуществляться в соответствии с самыми высокими профессиональными стандартами и этическими принципами. Специалисты по охране труда обязаны защищать жизнь и здоровье работников, уважать человеческое достоинство и продвигать самые высокие этические принципы в стратегиях и программах по охране труда. Кроме того, они обязаны проявлять высокие моральные качества в профессиональном поведении, быть беспристрастными и сохранять конфиденциальность медицинских данных и частной жизни работников».

Международный кодекс этических норм для специалистов по охране труда, утвержденный Международной комиссией по гигиене труда, март 2012 г.

Для успешного внедрения системы охраны труда требуется многосторонний подход, поэтому специалисты по данному вопросу должны обладать прочным фундаментом обширных знаний из целого ряда дисциплин, дополняемых стратегической методологией в отношении управления опасными производственными факторами и рисками. Специалистами по охране труда могут быть инженеры, врачи, биологи, эргономисты, химики, токсикологи, медицинские сестры и профессионалы в других соответствующих областях, решившие применять свои навыки для охраны здоровья работников и для содействия усилиям по адаптации рабочих мест к потребностям и возможностям работников.

В Конвенции МОТ 1985 года о службах гигиены труда (№ 161) перечислены функции, которые должны выполнять службы охраны труда для обеспечения безопасной и безвредной для здоровья производственной среды для всех. К этим функциям относится следующее:

- разработка, создание, внедрение и менеджмент программ наблюдения за состоянием здоровья работников, которые будут способствовать профилактическим мерам;
- оценка рисков и управление ими;
- мониторинг производственной среды и методов производства работ, способных отразиться на здоровье работников;
- консультирование по вопросам планирования и организации работы;
- разработка и реализация профилактических программ в целях совершенствования методов производства работ;
- консультирование по вопросам охраны труда, гигиены и эргономики, а также мер и средств коллективной и индивидуальной защиты;
- содействие в предоставлении информации, в обучении и подготовке работников, в организации скорой и неотложной медицинской помощи;
- направление работников в медицинские и реабилитационные учреждения.

Для выполнения своих обязанностей специалисты по охране труда, оказывающие соответствующие услуги, должны обладать полной профессиональной независимостью от работодателей, работников и их представителей.

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ



[Конвенция 1985 года о службах гигиены труда \(№ 161\)](#)

[ICOH International Code of Ethics for Occupational Health Professionals \[Международный кодекс этических норм для специалистов по охране труда, утвержденный Международной комиссией по гигиене труда – на англ. яз.\]](#)

[ILO Technical and ethical guidelines for workers' health surveillance \[Разработанные МОТ технические и этические принципы наблюдения за состоянием здоровья трудящихся – на англ. яз.\]](#)

[Code of Practice on Protection of workers' personal data \[Свод практических правил МОТ по защите персональных данных работников – на англ. яз.\]](#)

[Требования к найму специалистов \(служб\) по охране труда \(по странам\)](#)

РОЛЬ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

Доступ к социальному обеспечению является правом человека, зафиксированным во Всеобщей декларации прав человека, которая гласит: *«Каждый человек, как член общества, имеет право на социальное обеспечение и на осуществление необходимых для поддержания его достоинства и для свободного развития его личности прав в экономической, социальной и культурной областях через посредство национальных усилий и международного сотрудничества и в соответствии со структурой и ресурсами каждого государства»*. Таким образом, сохранение здоровья каждого человека – главная задача социального обеспечения.

Конвенция МОТ 1952 года о минимальных нормах социального обеспечения (№ 102) определяет традиционные случаи, охватываемые социальным обеспечением, в том числе выплату пособий в связи с производственной травмой – старейший и самый распространенный в мире вид социальной защиты.

Профилактика предполагает использование всех средств, направленных на предотвращение нежелательных событий, способных повредить или разрушить физическое и психическое здоровье и благополучие человека. И речь здесь идет не только об этическом, но и об экономическом аспекте, поскольку успешная профилактика приносит выгоду другим механизмам социального обеспечения, таким как пенсионная система и система общего здравоохранения. Она приносит выгоду работникам, предприятиям и обществу в целом. Как свидетельствуют статистические данные, там, где учреждения социального обеспечения на протяжении определенного периода вкладывают средства в профилактические меры, происходит заметное снижение числа несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Именно поэтому в различных программах социального обеспечения принцип профилактики приобретает все большую актуальность. Благодаря сочетанию профилактических мер с программами выплаты пособий в связи с производственной травмой можно создать эффективные механизмы сокращения производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, а также стимулирования работодателей к активизации профилактической деятельности на предприятиях, поскольку это самым непосредственным образом влияет на размер взносов, уплачиваемых исключительно работодателями.



ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

[Сайт Международной ассоциации социального обеспечения \(МАСО\) – кампания «Я люблю профилактику!» \(I Love Prevention\)](#)

[Международная секция МАСО по культуре профилактики](#)

[СОЧЕТАНИЕ ПРОФИЛАКТИКИ С ПРОГРАММАМИ ВЫПЛАТЫ ПОСОБИЙ
В СВЯЗИ С ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ТРАВМОЙ \[ИНФОРМАЦИОННЫЙ БЮЛЛЕТЕНЬ\]](#)

СОЧЕТАНИЕ ПРОФИЛАКТИКИ С ПРОГРАММАМИ ВЫПЛАТЫ ПОСОБИЙ В СВЯЗИ С ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ТРАВМОЙ

Программы выплаты пособий в связи с производственной травмой (программы ППТ)⁴ – это форма обязательного социального страхования для компенсации и покрытия медицинских и реабилитационных расходов травмированных и заболевших работников. Программы ППТ могут носить специализированный характер или являться частью более общей системы, предусматривающей также выплату пособий в случае безработицы, болезни, инвалидности, материнства, выхода на пенсию и смерти.

Под программами ППТ традиционно подразумевались компенсации на лечение травмированных и заболевших работников. Однако в последнее время некоторые из этих программ расширились и стали охватывать такой аспект, как предотвращение рисков. Последнее достигается, например, путем поощрения усилий по улучшению охраны труда на предприятиях или путем активной поддержки и финансирования информационно-разъяснительной и профилактической работы.

Как показывают статистические данные, там, где учреждения социального обеспечения на протяжении определенного периода вкладывают средства в профилактику, происходит заметное снижение числа несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Следовательно, сочетание профилактических мер с программами ППТ может также приводить к сокращению числа несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и к снижению расходов.

По мнению МОТ, для обеспечения своей функциональности и эффективности программы ППТ должны предусматривать следующие четыре функции:

- 1) **профилактику**, чтобы сократить число несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- 2) **лечение**, т. е. медицинскую помощь травмированным и заболевшим работникам;
- 3) **реабилитацию** (как физическую, так и профессиональную), необходимую для того, чтобы пострадавший работник мог, если это возможно, вернуться к работе и полноценной жизни;
- 4) **компенсацию**, необходимую в тех случаях, когда работнику из-за полученной производственной травмы или профессионального заболевания требуется временная или постоянная финансовая помощь, а также когда для семей работников, погибших в результате несчастных случаев на производстве, предусматриваются пособия в связи с потерей кормильца.

Основополагающие принципы выплаты компенсаций за ущерб, понесенный в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также в результате несчастных случаев по пути на работу и с работы, сформулированы в принятой МОТ Конвенции 1964 года о пособиях в случаях производственного травматизма [Таблица I, пересмотренная в 1980 году] (№ 121) и в сопутствующей ей Рекомендации (№ 121).

В частности Конвенция предусматривает следующие понятия:

- ✓ **защищенные лица**: все работники, включая учеников, на протяжении всего рабочего времени;
- ✓ **покрываемые риски**: (а) болезненное состояние, (б) нетрудоспособность в соответствии с национальным законодательством, (в) долговременная полная или частичная потеря способности к работе или соответствующая утрата общей трудоспособности; (г) смерть кормильца;

⁴ В настоящем информационном бюллетене термин «программа выплаты пособий в связи с производственной травмой» охватывает следующие понятия: программы социального страхования, программы страхования от несчастных случаев, программы страхования от производственного травматизма, страхование ответственности работодателей, программы компенсаций работникам, страхование от несчастных случаев на производстве и т. п.

- ✓ **виды обеспечения:** медицинское обслуживание в случае болезненного состояния и денежные выплаты в случае нетрудоспособности, полной или частичной потери способности к заработку и смерти кормильца;
- ✓ **медицинское обслуживание:** (а) обслуживание врачами общей практики и врачами-специалистами стационарных и амбулаторных больных, включая визиты на дому; (b) стоматологическое обслуживание; (c) обслуживание медицинскими сестрами на дому или в больницах и иных лечебных учреждениях; (d) содержание в больницах, домах для выздоравливающих, санаториях и иных лечебных учреждениях; (e) предоставление стоматологических, фармацевтических и иных медицинских и хирургических средств, включая протезные приспособления и очки; (f) обслуживание, оказываемое под наблюдением врача или стоматолога работниками другой профессии, которая в законном порядке признана смежной с медицинской; (g) неотложная помощь и последующее лечение на месте работы;
- ✓ **денежное обеспечение:** периодические выплаты в случае нетрудоспособности на начальной стадии, в случае временной или постоянной потери трудоспособности, а также в случае потери кормильца;
- ✓ **реабилитация инвалидов:** государства-члены должны обеспечивать реабилитационное обслуживание, предназначенное для подготовки инвалидов к возобновлению их прежней деятельности, а когда это невозможно – к иному наиболее подходящему труду с учетом их способностей и сил; кроме того, государства-члены должны принимать меры для устройства инвалидов на подходящую работу.

Пересмотренная в 1980 году Таблица I к Конвенции № 121, содержащая перечень профессиональных заболеваний, была дополнительно пересмотрена в Рекомендации 2002 года о перечне профессиональных заболеваний (№ 194), которая предусматривает регулярное обновление этого перечня трехсторонним комитетом экспертов. В последний раз такой пересмотр осуществлялся в 2010 году.

УВЕДОМЛЕНИЕ ПРИ НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЯХ НА ПРОИЗВОДСТВЕ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ЗАБОЛЕВАНИЯХ

Одна из задач компетентного органа – обеспечивать разработку и соблюдение порядка уведомления работодателями этого органа и, при необходимости, страховых учреждений о несчастных случаях и профессиональных заболеваниях. Компетентный орган также должен подготавливать ежегодные статистические данные о несчастных случаях и профессиональных заболеваниях в целях анализа их причин и принятия соответствующих предупредительных мер. В связи с этим национальное законодательство многих стран предусматривает следующее:

- срок, в течение которого необходимо уведомлять компетентный орган о несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;
- стандартный порядок уведомления и расследования при несчастных случаях со смертельным исходом и с тяжкими последствиями, а также при опасных происшествиях;
- сбор и публикацию статистических данных о несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях.

В большинстве стран такое уведомление носит обязательный характер и осуществляется обычно в рамках национальных программ предупреждения несчастных случаев и профессиональных заболеваний и (или) программ выплаты компенсаций (пособий) в связи производственной травмой учреждениями социального обеспечения. В некоторых странах существует добровольный порядок уведомления, но и в том, и в другом случае за систему учета несчастных случаев и профессиональных заболеваний отвечает компетентный орган.

СБОР ДАННЫХ

Во многих странах ответственность за сбор данных перекладывается на те страховые учреждения, которым поручается осуществлять всю связанную с реабилитацией и компенсацией деятельность после несчастных случаев и профессиональных заболеваний. От них может также потребоваться предоставление этой информации в министерство труда. Сбор достоверных данных необходим для определения приоритетов и совершенствования программ предупредительных мер на уровне страны и предприятия.

Следует признать, что учет профессиональных заболеваний обычно налажен хуже, чем учет несчастных случаев на производстве, и имеющиеся данные касаются в основном травм и гибели работников. Это происходит потому, что критерии признания заболеваний профессиональными, установленные в национальных перечнях профессиональных заболеваний, различаются в зависимости от страны. Кроме того, многие профессиональные заболевания (например, профессиональный рак) отличаются длительным латентным периодом и поэтому практически не распознаются вплоть до клинического проявления симптомов. К тому же для диагностики профессиональных заболеваний требуются специалисты с профильными знаниями и опытом, которых во многих странах не хватает. Все это накладывает ограничения на сбор данных и возможности страны в плане наблюдения за состоянием здоровья работников.

Во всех существующих системах работодатель обязан в течение определенного срока предоставлять в компетентный орган подробные сведения о всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях, повлекших за собой смерть работников или потерю рабочих дней. Например, после серьезной аварии работодатель должен предоставить отчет с анализом ее причин и с указанием ее непосредственных последствий, а также мер, принятых для уменьшения этих последствий. Работодатель, кроме того, обязан вести учет профессиональных заболеваний и несчастных случаев, произошедших на предприятии или – если речь идет о несчастных случаях в пути на работу или с работы – связанных с предприятием. В связи с этим стоит отметить, что надлежащий учет необходим и самому предприятию для принятия соответствующих предупредительных мер.

Страны могут воспользоваться Конвенцией 1981 года о безопасности и гигиене труда (№ 155), Протоколом 2002 года к Конвенции 1981 года о безопасности и гигиене труда (№ 155) и сводом практических правил МОТ под названием «Учет и уведомление при несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях» (1995 г.) в качестве основы для разработки собственных систем. Кроме того, они могут воспользоваться перечнем профессиональных заболеваний из Рекомендации № 194 для составления и обновления аналогичных собственных перечней.

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ОХРАНЫ ТРУДА НА УРОВНЕ ПРЕДПРИЯТИЯ

Необходимыми условиями для продвижения охраны труда на предприятии являются желание администрации и участие работников. Предприятия, которые выполняют свои правовые обязательства, придерживаются социальных ценностей, поступают сознательно и способствуют сопричастности всех работников, своими действиями помогают создавать здоровую производственную среду. Воплотить на практике стремления работодателей, работников и их представителей способна последовательная политика в области охраны труда, реализуемая с помощью конкретных программ и действий. Она способствует формированию культуры профилактики в охране труда. В данном контексте термин «*культура профилактики в охране труда*» означает обстановку, отражающую систему ценностных представлений предприятия. Эта культура находит свое практическое воплощение в системе административного управления, в кадровой политике, в принципах привлечения работников через двухсторонние комитеты по охране труда и в других механизмах, таких как политика в области профессиональной подготовки и контроль качества на предприятии.

Охрана труда – это отрасль знания, касающаяся предотвращения связанных с работой травм и заболеваний. Она нацелена на улучшение условий труда и производственной среды для охраны, укрепления и поддержания на самом высоком уровне физического и психического здоровья и социального благополучия работников всех профессий. В этом контексте предвидение, признание, оценка и контроль связанных с работой опасных факторов, способных причинить ущерб здоровью и благополучию работников, выступают в качестве основополагающих принципов, определяющих процесс оценки профессиональных рисков и управления ими. При этом следует также учитывать возможное воздействие на жителей ближайших населенных пунктов и на окружающую среду в целом.

Оценка производственных рисков и управление ими играют важную роль в защите работников и предприятий. Они помогают сосредоточивать внимание на реально значимых рисках – на тех, которые способны привести к причинению реального вреда. Оценка рисков – это просто тщательное изучение всего того, что может причинить вред людям на рабочем месте. Процесс управления рисками предполагает следующее: проведение оценки выявленных рисков и выбор необходимых для принятия контролирующих мер в области охраны труда; определение и утверждение сроков реализации конкретных контролирующих мер, а также лиц, ответственных за реализацию этих мер; и, наконец, мониторинг и анализ результатов оценки рисков и, при необходимости, их пересмотр. Процесс оценки производственных рисков и управления ими позволяет определить, достаточны ли принимаемые меры предосторожности и не требуются ли дополнительные действия для того, чтобы не допустить причинения вреда людям, подвергающимся опасности, в том числе работникам и остальному населению. Хорошо налаженная система оценки производственных рисков и управления ими будет способствовать защите работников и приносить пользу предприятиям благодаря улучшению трудовой практики, которая, в свою очередь, может приводить к повышению производительности.



ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

УПРАВЛЕНИЕ РИСКАМИ – A 5 STEP GUIDE for employers, workers and their representatives on conducting workplace risk assessments [*Руководство для работодателей, работников и их представителей по пяти этапам оценки производственных рисков – на англ. яз.*]

СОВМЕСТНЫЕ КОМИТЕТЫ ПО ОХРАНЕ ТРУДА [ИНФОРМАЦИОННЫЙ БЮЛЛЕТЕНЬ]

СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ОХРАНОЙ ТРУДА (СУОТ): ПУТЬ К НЕПРЕРЫВНОМУ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ [ИНФОРМАЦИОННЫЙ БЮЛЛЕТЕНЬ]

ПРЕДОТВРАЩЕНИЕ КРУПНЫХ ПРОМЫШЛЕННЫХ АВАРИЙ [ИНФОРМАЦИОННЫЙ БЮЛЛЕТЕНЬ]

ПСИХИЧЕСКОЕ ЗДОРОВЬЕ РАБОТНИКОВ [ИНФОРМАЦИОННЫЙ БЮЛЛЕТЕНЬ]

ОХРАНА ТРУДА И ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ [ИНФОРМАЦИОННЫЙ БЮЛЛЕТЕНЬ]

СОВМЕСТНЫЕ КОМИТЕТЫ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Совместный комитет по охране труда – это состоящий из представителей работников и работодателей двухсторонний орган, который учреждается на предприятии и которому поручается выполнение разнообразных функций для осуществления сотрудничества между работодателями и работниками в целях создания и сохранения безопасных и безвредных для здоровья условий труда и производственной среды.

На всех предприятиях на работодателей по закону возлагается обязанность обеспечивать охрану здоровья и безопасность своих работников. В соответствии с Конвенцией 1981 года о безопасности и гигиене труда (№ 155) и сопутствующей ей Рекомендацией (№ 164) работодатели обязаны:

- предоставлять надлежащую информацию о принимаемых предупредительных мерах и проводить соответствующую подготовку по вопросам охраны труда;
- обеспечивать, чтобы находящиеся под их контролем рабочие места, механизмы, оборудование и процессы, а также химические, физические и биологические вещества и материалы были безопасными и не угрожали здоровью при принятии соответствующих защитных мер;
- предоставлять соответствующую защитную спецодежду и средства индивидуальной защиты для предотвращения риска возникновения несчастных случаев или вредных последствий для здоровья;
- предусматривать меры на случай возникновения аварийных ситуаций и несчастных случаев на производстве, в том числе надлежащие меры по оказанию первой помощи.

При выполнении этих обязанностей работодатели и работники могут сотрудничать на предприятии самыми разнообразными способами, но совместные комитеты по охране труда зарекомендовали себя как один из наиболее эффективных. Эти комитеты являются необходимым элементом, обеспечивающим участие работников, и они способствуют реализации предупредительных и контролирующих мер в области охраны труда. Предпринимаемые комитетами усилия оборачиваются уменьшением выходов на работу, улучшением состояния здоровья работников и повышением их мотивации, а также снижением расходов и впоследствии ростом производительности и доходов предприятий. Результаты ряда исследований и опыт МОТ показывают, что на предприятиях, где действуют совместные комитеты по охране труда, производственных травм бывает значительно меньше, чем там, где реализацией мер по охране труда занимается только администрация.

СОСТАВ КОМИТЕТОВ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Конвенция 1981 года (№ 155) и сопутствующая ей Рекомендация (№ 164) определяют в общих чертах состав и функции совместных комитетов по охране труда. Поскольку комитеты являются двухсторонними органами, работники должны быть представлены в них наравне с работодателями. Представители работников должны свободно выбираться своими коллегами по работе прямым и тайным голосованием. Представители работодателей назначаются непосредственно администрацией. В большинстве случаев в состав комитета входят технические специалисты, отвечающие за вопросы охраны труда или за систему управления охраной труда. Кроме того, в нем может быть также представлена медицинская служба. Количество представителей может быть разным в зависимости от таких факторов, как размер предприятия, численность его работников, отделов и производственных объектов, его географическое местоположение, вид деятельности и связанные с ним риски, количество действующих на предприятии профсоюзов, количество работодателей, а также срок, в течение которого будет действовать производственный объект (например, если речь идет о строительной площадке). В зависимости от особенностей предприятия, численности его работников и количества работодателей может потребоваться создание не одного, а нескольких комитетов по охране труда. В таком случае для удобства рекомендуется сделать один из них центральным и поручить ему координацию деятельности всех остальных комитетов. На очень крупных предприятиях может оказаться полезным установить среди комитетов иерархию подчиненности.

Необходимо обеспечить, чтобы в совместном комитете (комитетах) по охране труда были представлены как мужчины, так и женщины, поскольку общие меры, направленные на всех работников, не всег-

да достигают желаемого эффекта для работников-женщин. Условия труда и профессиональные риски у работников разных полов могут различаться в зависимости от их концентрации в определенных профессиях и видах деятельности и по-разному отражаться на конкретном характере травм и заболеваний у мужчин и женщин.

ЗАДАЧИ И ФУНКЦИИ

Задача совместных комитетов по охране труда – служить площадкой для своевременного обмена информацией, координации действий и сотрудничества между работниками, их представителями и работодателями, обеспечивать безопасность производственных процессов и сохранение физического и психического здоровья работников.

В соответствии с Рекомендацией № 164 члены совместных комитетов по охране труда для выполнения своих функций должны:

- получать надлежащую информацию по вопросам охраны труда, иметь возможность изучать факторы, влияющие на охрану труда, а также иметь стимулы к тому, чтобы предлагать меры в этой области;
- иметь возможность давать консультации при планировании новых важных мер в области охраны труда, а также стремиться получить поддержку работников в отношении этих мер;
- иметь возможность давать консультации при планировании таких изменений в производственных процессах, объемах работы и организации труда, которые могут иметь последствия для безопасности и здоровья работников;
- обеспечиваться защитой от увольнения и других неблагоприятных для них мер при выполнении ими своих функций в области охраны труда в качестве представителей работников или членов комитетов по охране труда;
- иметь возможность на уровне предприятия участвовать в процессе принятия решений по вопросам охраны труда;
- иметь доступ ко всем участкам на предприятии и возможность обсуждать с работниками вопросы охраны труда на рабочих местах и в рабочее время;
- свободно обращаться к инспекторам труда;
- иметь возможность участвовать в обсуждении вопросов охраны труда на предприятии;
- иметь возможность в разумных пределах использовать оплачиваемое рабочее время для выполнения своих функций в области охраны труда и для получения подготовки, необходимой для выполнения этих функций;
- обращаться за помощью к специалистам для консультаций по конкретным вопросам охраны труда.

НОРМАТИВНО-ПРАВОВАЯ БАЗА

Почти в ста странах мира такие вопросы, как создание, состав и функции совместных комитетов по охране труда регулируются национальным законодательством, и поэтому там связанные с этим требования носят для предприятий обязательный характер. В тех же странах где деятельность совместных комитетов национальным законодательством по охране труда не регулируется, вместо него эту роль могут выполнять коллективные договоры. Коллективные договоры соблюдают минимальные нормы, установленные национальным законодательством, и дополняют их или идут еще дальше в интересах работников, представленных на переговорах по заключению таких договоров. Таким образом, коллективные договоры могут только повышать требования, предусмотренные законодательством страны, но никак не уменьшать обязательства работодателей и работников, имеющие юридическую силу⁵. Если

⁵ См.: Рекомендация МОТ 1951 года о коллективных договорах (№ 91).

создание совместного комитета по охране труда не предусматривается ни национальным законодательством, ни коллективными договорами, работодатели и работники на любом предприятии могут учредить такой орган на добровольной основе, руководствуясь рекомендациями МОТ.

В нижеприведенном перечне указаны страны, в которых имеется законодательство, предусматривающее создание комитетов по охране труда и определяющее их состав, функции, права и обязанности. Тексты соответствующих законодательных положений доступны в таком ресурсе, как [LEGOSH](#), который представляет собой глобальную базу данных по законодательству в области охраны труда.

ПЕРЕЧЕНЬ СТРАН, ГДЕ ИМЕЕТСЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО О СОВМЕСТНЫХ КОМИТЕТАХ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

АФРИКА	СЕВЕРНАЯ И ЮЖНАЯ АМЕРИКА	АРАБСКИЕ ГОСУДАРСТВА, АЗИЯ И ОКЕАНИЯ	ЕВРОПА
Алжир	Аргентина	Армения	Австрия
Ангола	Багамские Острова	Австралия	Албания
Бенин	Барбадос	Бангладеш	Беларусь
Буркина-Фасо	Боливарианская Республика Венесуэла	Бахрейн	Бельгия
Бурунди	Бразилия	Бруней Даруссалам	Болгария
Габон	Гайана	Восточный Тимор	Великобритания
Гвинея	Гватемала	Вьетнам	Венгрия
Демократическая Республика Конго	Гондурас	Индия	Германия
Джибути	Доминиканская Республика	Иордания	Дания
Египет	Канада	Ирак	Ирландия
Замбия	Колумбия	Исламская Республика Иран	Исландия
Зимбабве	Коста-Рика	Казахстан	Испания
Камерун	Куба	Камбоджа	Кипр
Кения	Мексика	Коморские Острова	Литва
Конго	Многонациональное Государство Боливия	Малайзия	Люксембург
Кот-д'Ивуар	Никарагуа	Монголия	Нидерланды
Лесото	Панама	Новая Зеландия	Норвегия
Маврикий	Парагвай	Оман	Польша
Мавритания	Перу	Республика Корея	Португалия
Мадагаскар	Сальвадор	Самоа	Республика Молдова
Малави	Сент-Люсия	Сингапур	Российская Федерация
Мали	Уругвай	Таиланд	Румыния
Марокко	Чили	Туркменистан	Словакия
Мозамбик	Эквадор	Фиджи	Словения
Намибия		Филиппины	Турция
Нигер			Украина
Объединенная Республика Танзания			Финляндия
Сенегал			Франция
Свазиленд			Хорватия
Судан			Швеция
Того			Эстония
Тунис			
Уганда			
Центральноафриканская Республика			
Чад			
Южно-Африканская Республика			

СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ОХРАНОЙ ТРУДА (СУОТ): ПУТЬ К НЕПРЕРЫВНОМУ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ

Важная задача охраны труда – управление производственными рисками. Поэтому необходимо осуществлять оценку опасностей и рисков и управление ими для выявления факторов, способных причинить вред работникам, с тем чтобы можно было разрабатывать и принимать соответствующие предупредительные и защитные меры.

В начале XXI века необходимость справляться с последствиями стремительной индустриализации и распространения новейших технологий привела к разработке гораздо более сложных методов оценки рисков и управления ими. В последнее десятилетие приобрели популярность и стали внедряться как в развитых, так и в развивающихся странах так называемые системы управления охраной труда (СУОТ). Способы их продвижения могут быть разными – от законодательных требований до призывов к добровольным действиям, и, как показывает опыт, СУОТ является логичным и полезным инструментом непрерывного совершенствования охраны труда на уровне организации⁶. К важнейшим факторам, определяющим эффективность таких систем, относятся заинтересованность администрации предприятия и активное участие работников в совместных усилиях по их внедрению. Правительства, работодатели и работники признают положительный эффект от внедрения систем управления охраной труда на уровне организации как в плане сокращения опасностей и рисков, так и в плане повышения производительности. Предполагается, что все больше стран будут интегрировать такие системы в свои национальные программы по охране труда в качестве способа стратегического продвижения жизнеспособных механизмов для улучшения охраны труда в организациях.

КОНВЕНЦИЯ МОТ ОБ ОСНОВАХ, СОДЕЙСТВУЮЩИХ БЕЗОПАСНОСТИ И ГИГИЕНЕ ТРУДА

В соответствии с вышеизложенным МОТ приняла Конвенцию 2006 года об основах, содействующих безопасности и гигиене труда (№ 187) и сопутствующую ей Рекомендацию (№ 197), которые призваны продвигать культуру профилактики в охране труда и с помощью системного подхода способствовать постепенному созданию безопасной и безвредной для здоровья производственной среды. Эти документы разрабатывались с учетом необходимости в соответствующей национальной системе и структуре для реализации политики в области охраны труда с привлечением всех заинтересованных сторон. Национальная система включает в себя следующие элементы: соответствующую инфраструктуру для реализации политики и программ в области охраны труда; основополагающее законодательство; механизмы координации действий между соответствующими учреждениями и органами; механизмы обеспечения соблюдения норм, в том числе системы инспектирования; активное участие работодателей, работников и их организаций на уровне страны и предприятия; управление охраной труда в целях предупреждения несчастных случаев и профессиональных заболеваний на уровне организации. Таким образом, системный подход, заключенный в данной Конвенции, предусматривает создание национальных основ, которые позволят дополнительно распространить применение систем управления охраной труда на уровне организации.

РУКОВОДСТВО ПО СИСТЕМАМ УПРАВЛЕНИЯ ОХРАНОЙ ТРУДА (МОТ-СУОТ 2001)

Руководство «МОТ-СУОТ 2001» предлагает проводить последовательную политику защиты работников от производственных опасностей и рисков при одновременном повышении производительности. Это руководство было разработано для того, чтобы помогать различным организациям, национальным учреждениям, работодателям, работникам и тем, кто отвечает за системы управления охраной труда, в их усилиях по снижению числа производственных травм, профессиональных заболеваний, опасных

⁶ Под организацией здесь понимается зарегистрированная или не зарегистрированная в качестве юридического лица государственная или частная компания, производство, фирма, предприятие, учреждение, ассоциация или их составная часть, обладающая собственными функциями и администрацией. В организациях, состоящих из нескольких структурных подразделений, каждое такое подразделение может считаться отдельной организацией.

происшествий и несчастных случаев со смертельным исходом. В руководстве рекомендуется на уровне организации интегрировать системы управления охраной труда в качестве важного компонента в общие механизмы управления и формирования политики. Руководство разрабатывалось с учетом согласованных на международном уровне принципов, сформулированных трехсторонними участниками МОТ. Оно не имеет обязательной юридической силы и не заменяет национальные законы, нормы и принятые стандарты. Руководство служит дополнением к другим документам, посвященным мерам в области охраны труда, и для его применения никакой сертификации не требуется.

Одним из важнейших шагов во внедрении системы управления охраной труда и в оценке ее эффективности является аудит. Для проведения оценки эффективности СУОТ и в помощь аудиторам, выявляющим сильные и слабые стороны и осуществляющим поиск возможностей для улучшения положения дел в проверяемой ими организации, МОТ разработала специальное руководство, название которого можно перевести как «Шаблон аудита» (*Audit Matrix*). Оно служит дополнением к руководству «МОТ-СУОТ 2001», поскольку содержит требования относительно проведения анализа сильных и слабых сторон каждого из компонентов системы управления охраной труда.

В Докладе к Всемирному дню охраны труда в 2011 году обращается особое внимание на успехи, достигнутые в области внедрения систем управления охраной труда после десяти лет применения руководства «МОТ-СУОТ 2001» в целях непрерывного совершенствования охраны труда на предприятиях.

ПРЕДОТВРАЩЕНИЕ КРУПНЫХ ПРОМЫШЛЕННЫХ АВАРИЙ

По мере роста масштабов производства, хранения и применения опасных веществ возрастает и вероятность крупных промышленных аварий. В связи с этим разрабатываются меры, направленные на защиту работников, населения и окружающей среды путем предотвращения крупных аварий на особо опасных объектах и уменьшения последствий таких аварий на объектах и за их пределами. Химическая промышленность и энергетика (ядерная, угольная и нефтяная) стали первыми секторами повышенного риска, где началось внедрение систем управления охраной труда, например, путем создания систем контроля за источниками повышенной опасности, разработки соответствующих планов действий в чрезвычайной обстановке и строительства особо опасных объектов на определенном удалении от ближайших населенных центров с жилыми домами, больницами, школами и торговыми центрами.

В большинстве промышленно развитых стран разработаны специальные критерии, по которым промышленные объекты признаются особо опасными, то есть требующими принятия весьма конкретных и строгих мер по охране труда. Принятые МОТ Конвенция 1993 года о предотвращении крупных промышленных аварий (№ 174) и сопутствующая ей Рекомендация (№ 181) представляют собой пример комплексной и системной основы для организации защиты работников, населения и окружающей среды от крупных промышленных аварий, связанных с выбросом опасных веществ. Кроме того, в них рассматривается такой аспект, как ликвидация последствий подобных аварий. Эти документы определяют систему идентификации объектов повышенной опасности и контроля за ними, обязанности компетентных органов и работодателей, а также права и обязанности работников. Кроме того, они определяют ответственность экспортирующих государств за передачу информации другим странам, за незамедлительную выплату компенсаций жертвам крупных промышленных аварий, а также за принятие многонациональными корпорациями одинаковых предупредительных и контролирующих мер на всех своих предприятиях. Конвенция также требует от ратифицирующих ее государств при формировании своей национальной политики учитывать рекомендации из соответствующего Свода практических правил МОТ, посвященного предотвращению крупных аварий (Code of Practice on the prevention of major accidents (1991) – на англ. яз.).

Задача этого Свода практических правил – служить руководством при создании административной, правовой и технической системы контроля за объектами повышенной опасности, а также дополнять вышеупомянутые нормативные документы. Содержащиеся в нем рекомендации предназначены для тех, кто отвечает за предупреждение крупных промышленных аварий. Свод практических правил составлялся с целью служить руководством для тех, кто может участвовать в разработке положений о контроле за источниками повышенной опасности в промышленности, – для работников компетентных органов, руководителей предприятий, сотрудников аварийных служб и инспекторов труда. Кроме того, Сводом могут руководствоваться организации работодателей и работников. Свод не предназначен заменять национальные законы, нормы и принятые стандарты.

МОТ разработала также Практическое руководство по контролю за источниками повышенной опасности (Major Hazard Control, 1993), предназначенное помогать странам в разработке систем и программ контроля за объектами повышенной опасности. Это руководство касается аспектов безопасности в размещении, планировании, проектировании, строительстве и эксплуатации промышленных установок. В нем рассказывается о различных компонентах системы контроля за источниками повышенной опасности. Руководство объясняет, как необходимо идентифицировать объекты повышенной опасности, и описывает все компоненты системы контроля за источниками повышенной опасности. В нем приводится подробная информация о планировании действий на случай возникновения чрезвычайной ситуации как на самом объекте, так и поблизости от него.

ПСИХИЧЕСКОЕ ЗДОРОВЬЕ РАБОТНИКОВ

Общепризнано, что все люди имеют право на наивысшие достижимые стандарты здоровья. Без соответствующей гигиены труда человек не сможет внести свой вклад в развитие общества и достичь благополучия. Если здоровье работника подвергается угрозе, отсутствует почва для производительной занятости и социально-экономического развития. Бремя психического нездоровья – весьма актуальный аспект для сферы труда. Психическое нездоровье самым серьезным образом отражается на благополучии людей, лишает работников заработной платы и перспектив трудоустройства, приводит к снижению семейных доходов и производительности предприятий, и все это влечет за собой значительные прямые и косвенные издержки для экономики.

В соответствии с определением МОТ психическое здоровье – это состояние благополучия (как индивидуального, так и коллективного), в котором работники реализуют свои возможности, продуктивно работают и вносят свой вклад в развитие общества. В этом контексте гигиена труда должна быть «направлена на повышение и поддержание на самом высоком уровне физического, психического и социального благополучия работников всех профессий»⁷. Реализация основополагающего права на наивысший достижимый уровень гигиены труда и на производственную среду, позволяющую каждому работнику на каждом рабочем месте вести продуктивную в социальном и экономическом плане жизнь, – одна из основных целей МОТ.

Основополагающие ценности, отраженные в нормах и политике МОТ по охране труда, касаются трех основных принципов:

- работа должна выполняться в безопасной и безвредной для здоровья производственной среде;
- условия труда не должны наносить ущерб благополучию работника и унижать его человеческое достоинство;
- труд должен обеспечивать реальные возможности для личных достижений, самореализации и служения обществу.

Принятая МОТ Конвенция 1981 года о безопасности и гигиене труда (№ 155) предусматривает разработку, реализацию и пересмотр последовательной национальной политики в области охраны труда и меры по ее проведению на уровне страны и предприятия с целью охраны физического и психического здоровья и благополучия работников. Конвенция 1985 года о службах гигиены труда (№ 161) определяет роль служб охраны труда в качестве многопрофильных структур, обладающих в основном профилактическими и консультативными функциями и отвечающих за содействие работодателям, работникам и их представителям в усилиях по созданию и сохранению безопасной и безвредной для здоровья производственной среды, в том числе за приспособление трудовых процессов к способностям работников, в целях поддержания физического и психического здоровья трудящихся на оптимальном уровне.

ТРУДНОСТИ, СВЯЗАННЫЕ С ОХРАНОЙ ПСИХИЧЕСКОГО ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ

В последние годы все больше работников подвергаются воздействию психосоциальных рисков, возникающих из-за перемен в организации труда и в трудовых отношениях, из-за ненадежных условий занятости и усиления напряженности современной трудовой жизни. Вследствие этого становится все труднее достигать гармоничного и благоприятного для здоровья баланса между работой и семейной жизнью. Психосоциальные риски связаны с тем, как организуется работа и определяется ее объем, и могут приводить к таким последствиям, как производственный стресс, чувство беспокойства и тревоги, депрессия и другие нарушения психического здоровья.

⁷ В соответствии с широким определением, принятым Объединенным комитетом МОТ–ВОЗ по гигиене труда на его первой сессии (1950 г.) и пересмотренным на 12-й сессии (1995 г.); см.: ILO, Joint ILO/WHO Committee on Occupational Health. Report of the Committee, 12th Session, Geneva, 5–7 April 1995.

Производственный стресс – это еще не расстройство здоровья, но он является первым признаком опасной физической и эмоциональной реакции организма, которая проявляется, когда предъявляемые на работе требования превышают возможности, ресурсы или потребности работника, а также когда знания и способности отдельного работника или группы работников не соответствуют ожиданиям, определяемым организационной культурой предприятия. С 1990-х годов в мире наблюдается рост таких явлений, как производственный стресс, переутомление и депрессия, а также совладающее поведение (например, употребление алкоголя и наркотиков) и некоторые формы насилия (например, моббинг и буллинг на рабочем месте). Как показывают некоторые исследования, производственный стресс и повышенные нагрузки на руководителей, принимающих решения, увеличивают риск депрессивных расстройств и расстройств, связанных с употреблением алкоголя и наркотиков.

Присутствующие на рабочем месте психосоциальные опасности и риски не всегда принимаются во внимание, и коллективный подход к охране психического здоровья работников еще только предстоит выработать. В большинстве случаев инициативы по управлению производственным стрессом включают индивидуальное консультирование, инструктирование и наставничество новых сотрудников, постоянную поддержку со стороны сослуживцев и профсоюзов в периоды безработицы, а также оказание индивидуальной помощи переживающим серьезные жизненные проблемы путем налаживания связей с местными НПО.

ПОЛИТИКА МОТ В ОБЛАСТИ ПРЕДУПРЕЖДЕНИЯ ПСИХОСОЦИАЛЬНЫХ РИСКОВ И ОХРАНЫ ПСИХИЧЕСКОГО ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ

Поскольку предприятия стали важным источником психосоциальных рисков и дисбаланса между работой и семейной жизнью, они представляют собой идеальное место для предупреждения этих рисков и их последствий для здоровья.

К охране психического здоровья работников требуется комплексный подход, который отходит от традиционных усилий в этой области и предполагает переход на новые эффективные методы, связанные с использованием как индивидуальных, так и коллективных мер. С помощью коллективных мер предприятие может поддерживать своих работников и давать им возможность продуктивно трудиться, не испытывая негативных последствий стресса. По общему мнению, повышение способности индивида справляться со стрессовыми нагрузками может стать полезной дополнительной стратегией в рамках более широких коллективных и организационных усилий по борьбе с производственным стрессом.

Как полагает МОТ, охрана психического здоровья на рабочем месте более эффективна, если главное место в ней занимают стратегии профилактики. Гигиена труда и пропаганда здорового образа жизни способствуют улучшению психического здоровья и благополучия работающих мужчин и женщин и помогают снизить риск расстройств этого здоровья. Все это предполагает осуществление такой деятельности в области охраны труда, которая обеспечивает охрану здоровья работников посредством оценки психосоциальных рисков и управления ими в целях профилактики связанных с работой психических заболеваний.

Поскольку производственный стресс – это первый признак опасной физической и эмоциональной реакции организма, лучше всего было бы попытаться не допускать его. Для этого необходимо браться за самую суть проблемы – устранять причины. Стресс может возникать из-за множества психосоциальных факторов, поэтому нельзя оценивать его и управлять им без учета общего контекста. Для того, чтобы адаптировать трудовые процессы к возможностям работников и к требованиям охраны физического и психического здоровья, необходимо учитывать как личностные, так и организационные факторы, порождающие психосоциальные риски. После признания факта наличия производственного стресса и выявления лежащих в его основе психосоциальных рисков следует принимать меры для устранения источника этих рисков. Необходимы также конкретные предупредительные меры, направленные на уменьшение возможных последствий производственного стресса для психического здоровья. Комплексное управление охраной труда должно обеспечивать надлежащую оценку и менеджмент психосоциальных рисков аналогично оценке и менеджменту других рисков для здоровья и безопасности

работников. Для того чтобы принимаемые меры приводили к уменьшению и предотвращению производственных стрессов в будущем, они должны быть направлены на устранение как можно большего числа их причин на рабочем месте. Кроме того, трудовые и социальные отношения необходимо также считать факторами, влияющими на благополучие работников и производительность предприятий.

Профилактика психических расстройств на работе и пропаганда здорового образа жизни работников требуют тесного взаимодействия между администрацией предприятия и работниками и их представителями. Работодатели должны знать о негативных последствиях психосоциальных рисков (например, переработка и отсутствие контроля за работой) для эмоционального благополучия, психического здоровья и производительности работников. Когда работодатели и работники надлежащим образом осведомлены, обладают необходимой информацией и компетентностью для управления такими рисками, это способствует созданию безопасной и безвредной для здоровья производственной среды, формированию на предприятии позитивной и конструктивной культуры профилактики, более активным и эффективным действиям, охране здоровья и благополучия работников и повышению производительности.

Как показывает опыт, полученный МОТ при оказании содействия своим государствам-членам, основой успешной деятельности предприятия являются работающие на нем люди, а также его организационная культура. Здоровые работники в благоприятной среде чувствуют себя лучше и комфортнее, что, в свою очередь, приводит к уменьшению невыходов на работу, усилению мотивации, повышению производительности, сокращению текучести рабочей силы и укреплению позитивного образа предприятия, соблюдающего требования трудового законодательства и принципы корпоративной социальной ответственности. От этого выигрывают как работники, так и работодатели, поскольку улучшается долгосрочное благополучие работников и их семей, повышается производительность и эффективность производства и уменьшается нагрузка на здоровье, благополучие и системы социального обеспечения.

Во времена производственных перемен эффективное управление психосоциальными рисками необходимо как для охраны здоровья и благополучия работников, так и для повышения производительности предприятий. Сравнительное преимущество МОТ в решении проблем, связанных с охраной психического здоровья работников, кроется в ее опыте использования социального диалога при реализации соответствующих успешных инициатив на уровне страны, предприятий и местных общин. Это достигается путем наращивания потенциала в рамках страновых программ достойного труда в государствах-членах при участии работодателей, работников и их представителей, специалистов по охране труда, правительств, лиц, ответственных за формирование политики, государственных служб и НПО. Создание механизмов управления психосоциальными рисками на работе путем принятия профилактических и оздоровительных мер способствует утверждению более достойных и человеческих условий в сфере труда.

Предупреждение психосоциальных рисков и производственного стресса – важный аспект первоочередной задачи МОТ в области укрепления здоровья работников. МОТ разработала два взаимодополняющих инструментария, которые касаются охраны психического здоровья на рабочем месте:

⇒ **SOLVE: Integrating health promotion into workplace OSH policies. training package** [«Обучающая программа SOLVE: Учет вопросов укрепления здоровья в политике по охране труда, проводимой предприятиями» – на англ. яз.] – руководство, которое призвано способствовать интеграции пропаганды здорового образа жизни в программы охраны труда. В обучающей программе SOLVE основное внимание уделяется улучшению здоровья и благополучия работников путем разработки соответствующей политики и принятия на рабочих местах комплексных мер в отношении следующих аспектов и их взаимосвязей:

- психосоциальное здоровье (стресс, психологическое и физическое насилие, экономические стрессоры);
- потенциальные вредные привычки и их последствия для рабочего места (табакокурение и воздействие табачного дыма на некурящих, употребление алкоголя и наркотиков);
- образ жизни (правильное питание, физические упражнения, здоровый сон, ВИЧ и СПИД).

⇒ **Stress prevention at work checkpoints** [«Предупреждение стрессов на рабочем месте» – на англ. яз.] – основанное на передовой практике удобное руководство по проведению проверки рабочих мест, содержащее специальный перечень контрольных вопросов и конкретные рекомендации по улучшению условий в целях профилактики психосоциальных рисков и производственного стресса.

ОХРАНА ТРУДА И ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ

Значение, придаваемое качеству жизни и благополучию трудящихся, зависит от социально-экономического развития и благосостояния страны. Хотя право на безопасный и здоровый труд считается одним из основополагающих прав работников, экономические перспективы охраны труда не всегда до конца очевидны. Цели в области охраны труда следует преследовать ввиду неизбежных выгод с точки зрения сохранения здоровья работников. Труд не только приносит доход, необходимый для удовлетворения базовых потребностей, но и может позитивным образом отражаться на социальном, физическом и психическом здоровье и благополучии работников, позволяя им вести здоровую и продуктивную жизнь как в период активной трудовой деятельности, так и после него. Предприятия осуществляют деятельность в области охраны труда, соблюдая требования законов и выполняя свои социальные обязательства перед работниками, но от вложения средств в профилактические меры они получают и экономическую выгоду.

ИЗДЕРЖКИ, СВЯЗАННЫЕ С ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМИ ТРАВМАМИ И ЗАБОЛЕВАНИЯМИ

Профессиональные травмы и заболевания приносят неизмеримые страдания пострадавшим и их семьям, негативным образом отражаются на эффективности и производительности предприятий и влекут за собой значительные экономические потери для всего общества. По оценкам МОТ, ежегодно в мире по причинам, связанным с работой, умирает более 2,3 млн человек, из которых 350 тыс. гибнут в результате несчастных случаев и почти 2 млн – из-за профессиональных заболеваний. Кроме этого ежегодно на производстве происходит 313 млн несчастных случаев без смертельного исхода, результатом которых часто становятся травмы и длительное отсутствие работников на работе. Эти цифры говорят о том, что каждые 15 секунд в мире в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания умирает один работник, а 153 работника получают производственные травмы. Кроме того, в виде таких издержек, как потерянное рабочее время, компенсации работникам, остановка производства и медицинские расходы, ежегодно «утекают» четыре процента мирового ВВП (примерно 1,25 трлн долл. США). Это колоссальная цифра, которая более чем в 20 раз превышает официальную сумму помощи в целях развития. Производственный травматизм и профессиональная заболеваемость отражаются также на устойчивости систем социального обеспечения. Расходы на пособия по нетрудоспособности и пенсии, выплачиваемые государственными учреждениями здравоохранения и страхования, в конечном счете несет все общество. Человеческие и финансовые издержки этих ежедневных превратностей судьбы огромны, что свидетельствует о том тяжком бремени, каким является для экономики неудовлетворительное состояние дел с охраной труда.

ВОЗДЕЙСТВИЕ НА РАБОТНИКОВ

Труд может оказывать на жизнь и здоровье работников как положительное, так и негативное воздействие. Самое серьезное последствие для работников – это снижение качества жизни и преждевременная смерть. Боль и страдания относятся к числу неизмеримых издержек, к тому же после несчастного случая может серьезно пострадать психическое здоровье работника. Вдобавок он может потерять уверенность в себе, а это способно надолго отразиться на его способности эффективно работать. После несчастного случая человек обычно впадает в депрессию, особенно если у него возникают долговременные последствия для здоровья. В некоторых случаях пострадавший работник переживает посттравматическое стрессовое расстройство (этим термином обозначается резкая и длительная эмоциональная реакция на травму).

Кроме того, у связанных с работой заболеваний и травм немало серьезных экономических последствий, которые выпадают на долю работников и их домохозяйств. Здесь речь идет прежде всего о потере дохода на период отсутствия работника на работе и о медицинских расходах, когда они не покрываются работодателем или программами выплаты пособий в связи производственной травмой. Немаловажное значение могут иметь и другие косвенные издержки. Например, работники с нарушенным здоровьем могут быть лишены таких экономических перспектив, как их здоровые коллеги. Длительно нетрудоспособные могут утратить квалификацию и в будущем столкнуться с проблемами при трудоустройстве

или попытке остаться на работе, для которой они проходили подготовку. Многие безработные имеют ограниченную трудоспособность, которая еще не дает им права на компенсацию или пенсию по инвалидности, но тем не менее серьезно мешает повторно устроиться на работу.

СКРЫТЫЕ ИЗДЕРЖКИ

Общие издержки, связанные с несчастным случаем или профессиональным заболеванием, часто недооцениваются, потому что какая-то их часть имеет место за пределами предприятия, на котором работал пострадавший, а также в силу того, что некоторые внутренние издержки (например: компенсируемое время, потери продукции, снижение трудоспособности и уровня экономической активности) с трудом поддаются подсчету.

Весьма значительными могут оказаться косвенные издержки, и хотя некоторые из них подсчитать очень трудно, тем не менее они, несомненно, абсолютно реальны. Согласно имеющимся оценкам, косвенные издержки несчастных случаев и профессиональных заболеваний могут превышать прямые издержки в четыре-десять раз. Некоторые из примеров приведены в таблице ниже.

Примеры прямых и косвенных издержек, связанных с несчастными случаями на производстве и профессиональными заболеваниями

Прямые издержки

- Дестабилизация бизнеса и постоянные производственные потери из-за отсутствия работников на работе
- Потеря заработной платы работниками и возможные затраты на переподготовку по другой специальности
- Расходы на оказание первой помощи, на лечение и реабилитацию
- Расходы на страхование и выплату компенсаций, а также возможное увеличение страховых премий
- Штрафы и судебные разбирательства после несчастных случаев или случаев заболевания работников
- Замена или ремонт поврежденного оборудования

Косвенные издержки

- Время, потраченное руководством предприятия на последующее расследование, возможно, совместно с представителями правоохранительных органов (например, инспекция труда) и другими учреждениями
- Издержки, связанные с отсутствием пострадавшего работника (замена, сверхурочная работа, снижение производства, реорганизация труда)
- Долговременное ухудшение перспектив трудоустройства работника из-за полученной травмы
- «Человеческие издержки» – снижение качества трудовой жизни и общего благосостояния
- Дополнительно потерянное рабочее время помимо того, которое потерял пострадавший (ремонт и уборка, оказание помощи пострадавшему, первая медицинская помощь, приостановка работы)
- Снижение мотивации к труду, ухудшение трудовой дисциплины, рост числа невыходов на работу
- Потеря имиджа – ухудшение репутации предприятия и его отношений с клиентами и общественностью
- Причинение ущерба окружающей среде (например, в случае аварий в химической промышленности)
- Материальные убытки (потери продукции, полуфабрикатов, поломки машин и устройств)

ПРОФИЛАКТИКА ОКУПАЕТСЯ

Нормы охраны труда и их применение остаются главной основой охраны здоровья работников. Поскольку охрана труда является неотъемлемой частью трудовых отношений, на нее воздействуют те же самые факторы перемен, которые преобладают в национальном и глобальном социально-экономическом контексте. Сейчас, когда наше внимание в глобальном плане сосредоточено на вопросах обеспечения производительной занятости, необходимо исследовать тот вклад, который вносят в достижение этой цели охрана труда и хорошие условия труда в целом. Очевидно, что несчастные случаи на производстве и профессиональные заболевания плохо отражаются на производительности, но верно также и обратное – безопасная и безвредная для здоровья производственная среда действительно повышает производительность предприятий. Хорошая охрана труда – это хороший бизнес.

Если этот так, то почему при сокращении расходов в первую очередь обращают внимание на средства, выделяемые на охрану труда? Кто же останется на производстве, если все работники окажутся больными, травмированными или вообще умрут? В будущем обществе, возможно, придется заплатить дорогую цену за то, что оно пожертвовало самым ценным активом предприятий – работниками.

Традиционный подход, при котором улучшение охраны труда воспринималось как дополнительная статья расходов, постепенно вытесняется новым принципом, в соответствии с которым здоровье, безопасность и благополучие работников являются составляющими экономической жизнеспособности и организационного развития предприятий. Растущее число успешных предприятий свидетельствует о том, что их доходность можно вполне сбалансированным образом сочетать с благополучием работников путем соединения вопросов охраны труда с вопросами административного управления и развития с помощью систем управления охраной труда.

Часто говорят еще о том, что высокие стандарты охраны труда – это привилегия, которой могут воспользоваться лишь промышленно развитые страны и крупные предприятия, а для развивающихся стран и мелких предприятий уделять охране труда такое же приоритетное внимание – нереально. Но в настоящее время имеются доказательства того, что и во втором случае охрана труда имеет для производительности столь же важное значение. Например, когда вопросы охраны труда включаются в программы образования и профессиональной подготовки, улучшается понимание их значения, снижается риск несчастных случаев и заболеваний, что способствует сохранению физических и психических способностей работников и, соответственно, повышению производительности их труда.

Во многих странах предприятия начали уделять профилактике повышенное внимание, осознавая, что вложение средств в охрану труда приносит экономические и социальные выгоды, способствует повышению эффективности, производительности и конкурентоспособности. Например, по данным исследования⁸, проведенного Международной ассоциацией социального обеспечения (МАСО) и посвященного окупаемости профилактических мер, предприятие может рассчитывать на потенциальную экономическую отдачу в размере 2,2 евро от каждой вкладываемых им двух евро на работника в год. Для малых предприятий даже незначительные вложения могут оказаться весьма выигрышными, и, как показывает методика разработанной MOT программы WISE («Совершенствование практики труда на малых предприятиях»), меры в области организации труда и эргономики, возможно, одни из наиболее заметных и рентабельных.

Итак, выгоды, получаемые предприятиями от вложения средств в охрану труда, могут включать в себя, среди прочего, следующее:

- значительное сокращение невыходов на работу;
- повышение трудовой дисциплины, мотивации и концентрации работников;
- уменьшение текучести рабочей силы;
- повышение производительности и конкурентоспособности;
- сокращение – иногда значительное – расходов, связанных с компенсацией ущерба и страхованием;
- улучшение отношений с клиентами и поставщиками;
- улучшение репутации и имиджа предприятия;

⁸ International Social Security Association (ISSA), German Social Accident Insurance (DGUV), German Social Accident Insurance Institution for the Energy, Textile, Electrical and Media Products Sectors (BG ETEM), *The return on prevention: Calculating the costs and benefits of investments in occupational safety and health in companies*.

- повышение шансов на прохождение предварительного квалификационного отбора при участии в конкурсах на право заключения договора;
- значительная экономия средств (и гарантия занятости) в результате всего вышеперечисленного.

Очевидны экономические выгоды и от мер по укреплению здоровья работников. Здоровые работники в благоприятной среде чувствуют себя лучше и здоровее, что, в свою очередь, приводит к уменьшению невыходов на работу, усилению мотивации, повышению производительности, улучшению практики найма, сокращению текучести рабочей силы и укреплению позитивного образа предприятия. Программы укрепления здоровья на рабочем месте – это эффективные производственные капиталовложения, поскольку они развивают и расширяют существующие программы в области охраны труда, помогая сохранять здоровье и бодрость работников, поддерживая их работоспособность и позволяя им оставаться активными и производительными членами общества, одновременно с этим способствуя процветанию как работников, так и их предприятий с более эффективной и рентабельной трудовой практикой.

Вложение средств в здоровье работников является важным фактором будущей стабильности, поскольку повышает конкурентоспособность страны. Поэтому к охране труда необходимо всегда относиться как к ключевому элементу развития и уделять ей первоочередное внимание как на международном уровне, так и на уровне страны и предприятия.

На уровне страны между конкурентоспособностью национальной экономики и состоянием охраны труда существует очевидная связь. Как показывают данные из развитых стран и стран с формирующимся рынком, там, где на протяжении определенного периода вкладываются средства в профилактические меры, происходит заметное снижение числа несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и, следовательно, существенное сокращение издержек. В этом контексте охрана труда приобретает жизненно важное значение – не только потому, что она помогает уменьшить производственный травматизм и профессиональную заболеваемость, от которых в значительной степени зависят показатели состояния здоровья населения, особенно в развивающихся странах, но и потому, что она заметно способствует процветанию и экономическому росту.

МОТ стремится распространять информацию о различных сторонах и последствиях связанных с работой несчастных случаев и заболеваний, придавая охране труда важное значение в международных программах и поддерживая соответствующие действия на всех уровнях. Ведь помимо экономических аспектов существует еще и нравственный долг – добиться сокращения абсолютно неприемлемых человеческих издержек.

ГЕНДЕРНЫЙ АСПЕКТ В ПОЛИТИКЕ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА

Для обеспечения охраны труда мужчин и женщин необходимо понимать, что между работниками имеются различия, в том числе гендерные. И хотя в этой области был достигнут определенный прогресс, МОТ полагает, что здесь можно и нужно сделать больше. При разработке политики в области охраны труда и стратегий профилактики необходимо учитывать гендерные различия. Такой подход предполагает, что при выявлении опасных факторов и рисков и реализации соответствующих эффективных решений следует признавать и обнаруживать различия, существующие между работниками-мужчинами и работниками-женщинами.

Гендерно ориентированный подход признает, что, поскольку у женщин и мужчин разная работа, разные социальные роли, ожидания и обязанности, они могут подвергаться на рабочем месте разным физическим и психологическим рискам, что в определенных случаях требует принятия разных предупредительных и контролирующих мер. Такой подход позволяет лучше понять, каким образом разделение труда по полу, биологические различия, модели занятости, социальные роли и социальные структуры способствуют гендерно ориентированному характеру производственных опасностей и рисков. Для того, чтобы политические меры в области охраны труда и стратегии профилактики были эффективными как в отношении мужчин, так и в отношении женщин, необходимо учитывать данный аспект и основывать эти меры на более точной информации о связи между охраной труда и гендерными ролями.



ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

10 Keys for gender sensitive OSH practice: guidelines for gender mainstreaming in occupational safety and health [*Десять секретов гендерно ориентированной деятельности в области охраны труда: руководство по внедрению комплексного гендерного подхода в охрану труда*] – на англ. яз.]

Women workers and gender issues on occupational safety and health [*Работники-женщины и гендерные аспекты охраны труда*] – на англ. яз.]

WHO – Building Healthy and Equitable Workplaces for Women and Men [ВОЗ, *Создание безвредных для здоровья и справедливых рабочих мест для женщин и мужчин*] – на англ. яз.]

EU-OSHA – Mainstreaming gender into occupational safety and health practice [*Европейское агентство по охране труда, «Внедрение комплексного гендерного подхода в практику охраны труда»*] – на англ. яз.]

ОХРАНА ТРУДА И ОБРАЗОВАНИЕ

МОТ обращает внимание на то, что в рамках стратегии формирования и поддержания культуры профилактики в охране труда необходимо включать вопросы охраны труда в программы общего и профессионального образования. Повысить уровень информированности и долгосрочных знаний об охране труда можно только с помощью образования.

Культура профилактики в охране труда подразумевает постепенные перемены в поведении людей и в их отношении к собственному здоровью и безопасности, а также к здоровью и безопасности окружающих. Поскольку дети – это будущее любого общества, необходимо уже сегодня включать базовые курсы по охране труда в программы школьного обучения для того, чтобы в дальнейшем и работники, и все общество осознавали и учитывали аспекты, касающиеся их безопасности и здоровья, и в школе, и на работе, и в повседневной жизни. Хорошая подготовка по вопросам охраны труда, полученная в школе, позволит ученикам выработать позитивные установки и модели поведения для приобретения знаний, развития навыков и способностей, необходимых для выявления опасностей и рисков и поиска соответствующих решений.

Молодым работникам часто не хватает знаний и опыта в отношении связанных с их работой рисков, поэтому для снижения среди них производственного травматизма необходимо предусматривать соответствующую подготовку по вопросам охраны труда в программах ученичества. С ростом понимания ключевой роли образования в формировании культуры профилактики в охране труда многие страны начинают включать базовый курс по предупреждению рисков в учебные программы начальных, средних и технических школ. Кроме того, некоторые страны разрабатывают подход, при котором внимание уделяется не только содержанию учебного материала, но и помещениям, в которых проводится обучение. В рамках своей учебы ученики должны играть активную роль в обеспечении безопасности и охраны здоровья в условиях школы. Элементы просвещения на предмет рисков и действия по обеспечению безопасности и охраны здоровья должны присутствовать во всех проводимых в школе мероприятиях, чтобы стать неотъемлемой частью школьной жизни.



ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

[EU-OSHA Occupational safety and health and education: a whole-school approach \[Европейское агентство по охране труда, «Охрана труда и образование: общешкольный подход» – на англ. яз.\]](#)

[EU-OSHA Mainstreaming occupational safety and health into education \[Европейское агентство по охране труда, «Включение вопросов охраны труда в образовательные программы» – на англ. яз.\]](#)

[EU-OSHA Factsheet 52. Mainstreaming occupational safety and health into education \[Европейское агентство по охране труда, Информационный бюллетень № 52, «Включение вопросов охраны труда в образовательные программы» – на англ. яз.\]](#)

МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ

[НАПО для преподавателей. Включение вопросов охраны труда в образовательные программы: Методические материалы для преподавателей](#)

[¿Qué querés ser cuando seas grande? Un libro para conocer y comprender el mundo del trabajo](#)

[ENETOSH – Whole School Approach \[сайт Европейской сети обучающих организаций в области охраны труда \(ENETOSH\) – Общешкольный подход\]](#)

[CCOSH – Health+Safety Teaching Tools \[сайт Канадского центра охраны труда, методические материалы по охране труда\]](#)

[INSHT – La enseñanza de la prevención en la escuela primaria. Metodología y herramientas Estrategias pedagógicas para abordar los temas transversales de salud ocupacional en el primero y segundo ciclos de la educación general básica](#)

СЕУЛЬСКАЯ ДЕКЛАРАЦИЯ ОБ ОХРАНЕ ТРУДА

Сеульская декларация об охране труда (Seoul Declaration on Safety and Health at Work) была принята на Саммите по охране труда, состоявшемся в рамках XVIII Всемирного конгресса в июне 2008 года. В Декларации признается, что право на охрану труда является основополагающим правом человека согласно Статье 23 Всеобщей декларации прав человека. Кроме того, Сеульская декларация призывает формировать и поддерживать культуру профилактики в охране труда, для чего требуются совместные усилия всех членов общества.

Высокие стороны, подписавшие Сеульскую декларацию, единодушно обязались путем ее реализации защищать это основополагающее право человека, а также активно участвовать в обеспечении безопасной и безвредной для здоровья производственной среды, четко определяя права и обязанности и отдавая наивысший приоритет принципу профилактики. Вместе с многочисленными сторонниками этой Декларации Международное бюро труда (МБТ) в лице своей Программы достойного труда, Международная ассоциация социального обеспечения (МАСО) и ее члены, а также Корейское агентство по охране труда (KOSHA) обязались в глобальных масштабах продвигать культуру профилактики в охране труда.