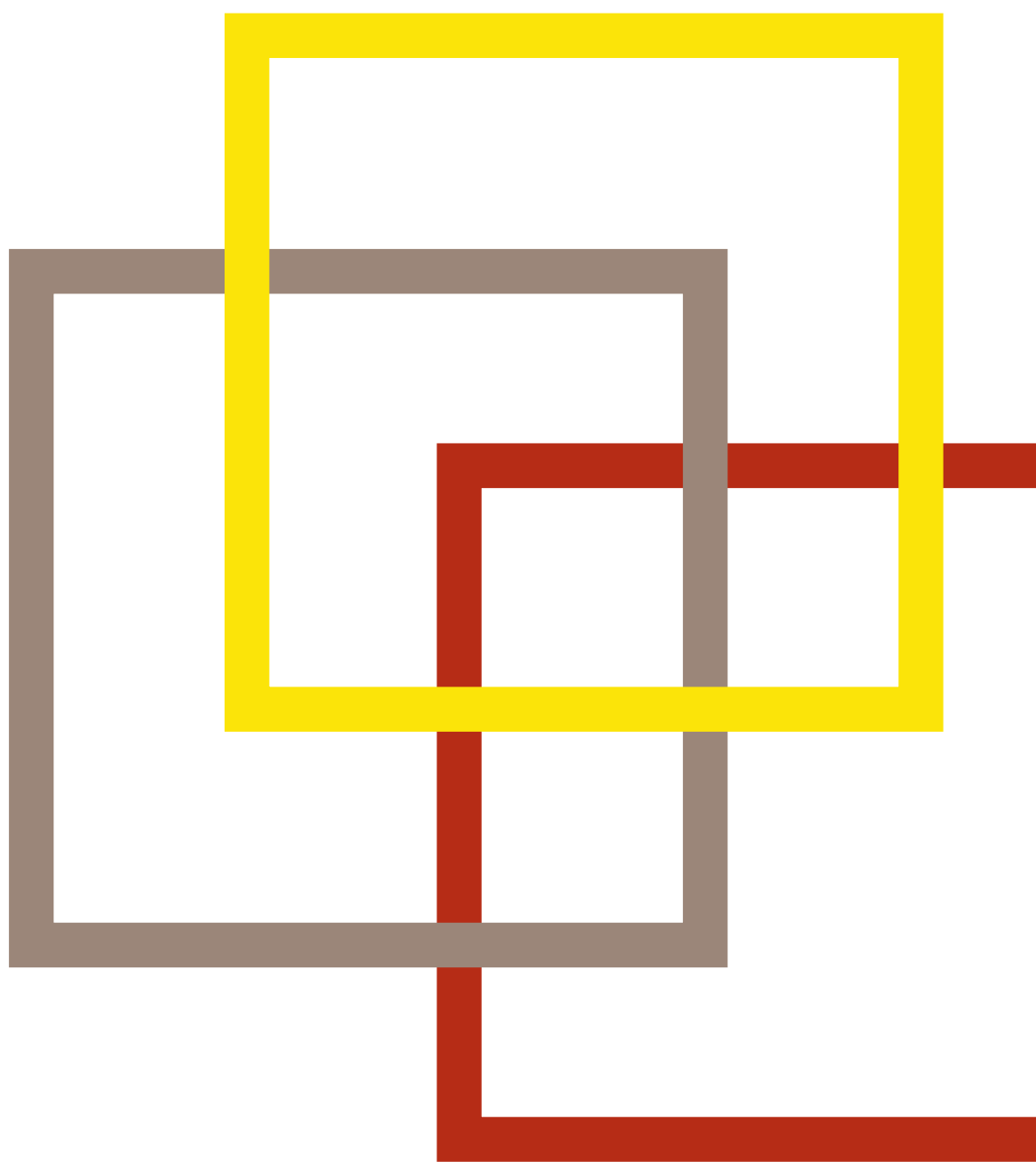




Международная
организация
труда

Безопасный труд – право каждого человека

Доклад МОТ к Всемирному дню охраны труда – 2009



Субрегиональное бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии



Международная
организация
труда

Безопасный труд – право каждого человека

Доклад МОТ к Всемирному дню охраны труда – 2009



Субрегиональное бюро МОТ
для стран Восточной Европы и Центральной Азии,
2009

© Международная организация труда, 2009
Первое издание, 2009

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 Permissions), International Labour Office, CH-1211, Geneva 22, Switzerland, либо по электронной почте: pubdroit@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.

Безопасный труд – право каждого человека

Доклад МОТ к Всемирному дню охраны труда – 2009

Субрегиональное бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии, 2009

ISBN 978-92-2-422258-0 (print)

ISBN 978-92-2-422259-7 (web pdf)

ILO Cataloguing in Publication Data

BEZOPASNYI TRUD – PRAVO KAZHDOGO CHELOVEKA:

DOKLAD MOT K VSEMIRNOMU DNIU OHRANY TRUDA 2009.

SUBREGIONAL'NOE BURO DLIA STRAN VOSTOCHNOI EVROPY I TSENTRAL'NOI AZII. MOSKVA, MOT, 2009

ca. 24 p.

ISBN: 9789224222580; 9789224222597 (web pdf)

International Labour Office

occupational safety / occupational health / workers rights / role of ILO / ILO Convention / ILO Recommendation / comment / developed countries / developing countries countries / Russian Federation

15.04.2

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 имеются в продаже в крупных книжных магазинах или местных бюро МОТ во многих странах мира; их можно также получить непосредственно в отделе публикаций Международного бюро труда: ILO Publications, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland. По этому же адресу можно получить бесплатный каталог публикаций МБТ или перечень последних изданий, в том числе по электронной почте (pubvente@ilo.org).

Посетите наш вебсайт: www.ilo.org/publns

Отпечатано в России

ПРАВО НА ЗДОРОВЬЕ, ПРАВО НА ЖИЗНЬ

Нет ничего более ценного, чем жизнь. Нет ничего более очевидного и неопровержимого для человечества, чем право на жизнь. Большая часть населения мира проводит более трети сознательной жизни на рабочем месте, внося свой вклад в развитие общества. Право на наивысшие достижимые стандарты здоровья считается общепризнанным, без них человек не может работать и приносить пользу обществу, а также достичь собственного благополучия. Если жизнь на рабочем месте подвергается опасности, то пропадает основа для производительной занятости и социально-экономического развития. Право работников на охрану их здоровья и жизни на рабочем месте входит в компетенцию не только трудового права, но и считается одним из основных прав человека. Права, основанные на стандартах МОТ, действуют в отношении всех работников и на всех рабочих местах.

Равные права и свободы в международных документах о правах человека гарантируются целым рядом принципов, таких как:

- соблюдение права на здоровье;
- соблюдение права на жизнь;
- уважение достоинства и ценности каждой человеческой личности;
- недискриминация, понимание и взаимное уважение;
- уважение прав женщин и детей в широком смысле;
- обеспечение равных возможностей для полноценного участия в жизни общества и в его развитии;
- соблюдение права на труд и защита от принудительного труда и рабства.

Примерами могут служить следующие документы:

- Всеобщая декларация прав человека;
- Международный пакт о гражданских и политических правах;
- Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах;
- Международная конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин.

Защита прав и свобод работников в сфере труда обеспечивается с помощью международных трудовых стандартов. основополагающие принципы прав человека в сфере труда отражены в Уставе МОТ, Филадельфийской декларации, ряде международных документов, устанавливающих трудовые стандарты, и в Программе достойного труда.

В своей речи по случаю празднования шестидесятилетнего юбилея Всеобщей декларации прав человека в декабре 2008 года Генеральный директор Международной организации труда Хуан Сомавия упомянул о неразрывной связи мандата, устава и стандартов МОТ с документами по правам человека, принятыми Генеральной Ассамблеей ООН. Все вместе они представляют собой совокупность логически последовательных, согласованных и взаимодополняющих международных правовых норм, призванных обеспечивать соблюдение основополагаю-

ших прав и свобод в сфере труда, сформулированных во Всеобщей декларации прав человека.

Об основополагающем праве на наивысшие достижимые стандарты охраны труда и на условия труда, позволяющие каждому работнику на каждом рабочем месте вести продуктивный в экономическом и социальном плане образ жизни, говорится в Уставе МОТ, в конвенциях и рекомендациях МОТ, посвященных охране труда, в Глобальной стратегии охраны труда и в программе МОТ «За достойный труд». Право на здоровье сформулировано в Уставе Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ), в Алма-Атинской декларации о первичной медико-санитарной помощи, в Глобальной стратегии ВОЗ в области профессиональной гигиены для всех и в Глобальном плане действий ВОЗ на 2008–2017 гг.

Право на здоровье и жизнь на рабочем месте в международных документах

Всеобщая декларация прав человека (ООН, 1948 г.)

«Каждый человек имеет **право на жизнь, на труд**, на свободный выбор работы, **на справедливые и благоприятные условия труда** и на защиту от безработицы».

«Каждый человек имеет **право на такой жизненный уровень, включая пищу, одежду, жилище, медицинский уход** и необходимое социальное обслуживание, **который необходим для поддержания здоровья и благосостояния его самого и его семьи**, и **право на обеспечение** на случай безработицы, **болезни, инвалидности**, вдовства, наступления старости или иного случая утраты средств к существованию по не зависящим от него обстоятельствам». (Выдержки из Статей 3, 23, 25)

Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (ООН, принят в 1966 г., вступил в силу в 1976 г.)

«...признают право каждого человека на труд; **право каждого человека на справедливые и благоприятные условия труда**, включая, в частности, **условия работы, отвечающие требованиям безопасности и гигиены; право на наивысший достижимый уровень физического и психического здоровья**, предполагающее, в частности, **улучшение всех аспектов гигиены окружающей среды и производственной гигиены, предупреждение и лечение эпидемических, эндемических, профессиональных и иных болезней и борьбу с ними**, создание условий, которые обеспечивали бы всем **медицинскую помощь и медицинский уход в случае болезни**». (Выдержки из Статей 6, 7, 12)

ВОЗ

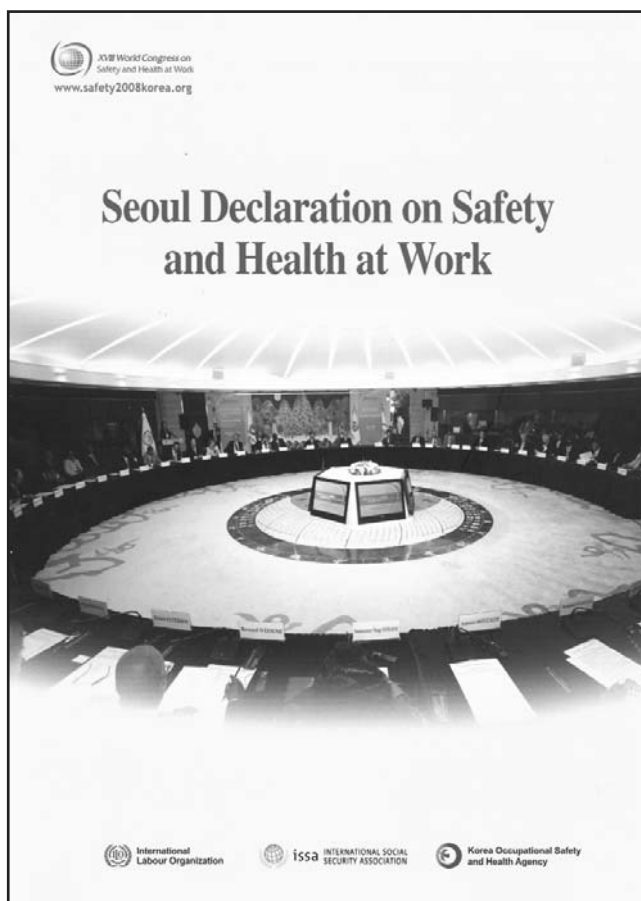
«**В соответствии с принципами ООН, ВОЗ и МОТ каждый человек имеет право на здоровый и безопасный труд и на условия труда, позволяющие ему вести продуктивный в социальном и экономическом плане образ жизни**».

- Устав Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ).
- Алма-Атинская декларация о первичной медико-санитарной помощи.
- Глобальная стратегия ВОЗ в области профессиональной гигиены для всех на 1994–2000 гг.
- Глобальный план действий ВОЗ по охране здоровья работающих на 2008–2017 гг.

Объединенный комитет МОТ/ВОЗ по охране труда исчерпывающим образом определил цель охраны труда: «Охрана труда должна быть направлена на достижение и поддержание высочайшего уровня физического, психического и социального благополучия работников всех профессий». Для достижения этой цели, как предусмотрено в Конвенция МОТ о безопасности и гигиене труда (№ 155), Конвенции МОТ о службах гигиены труда (№ 161) и соответствующих рекомендациях к ним, для всех работников в мире независимо от возраста, пола, национальности, профессии, вида занятости, размера и месторасположе-

ния предприятия должны быть обеспечены здоровые и безопасные условия труда и доступ к службам охраны труда. В этом контексте охрана труда определяется как многопрофильная область деятельности, посвященная предупреждению, распознаванию, оценке и контролю связанных с рабочим местом опасностей, способных причинить вред здоровью и благополучию работников, с учетом возможного воздействия на окружающих людей и окружающую среду.

В Сеульской декларации об охране труда отмечено, что право на безопасные и здоровые условия труда должно быть признано в качестве одного из фундаментальных прав человека, и впервые сформулирован этот неотъемлемый принцип сферы труда. Приняв вышеупомянутую декларацию на саммите, состоявшемся в рамках XVIII Всемирного конгресса по охране труда в июне 2008 года, высокопоставленные представители правительств, работодателей и работников, а также других заинтересованных сторон со всего мира единогласно заявили о своей готовности добиваться защиты этого основополагающего права человека путем реализации положений данной декларации.



Один из выводов, сделанных за прошедшие шесть десятилетий, заключается в том, что готовность государства соблюдать права человека велика лишь настолько, насколько этого требуют его граждане. В соответствии с этим важнейшую роль в способствовании тому, чтобы государства соблюдали права человека в сфере труда, играют научные сообщества, работодатели, работники и их организации. Исключительная роль в оказании соответствующего влияния на государства принадлежит специалистам-теоретикам и специалистам-практикам по охране труда, которые высказывают свое мнение и придают огласке случаи несоблюдения прав на охрану жизни и здоровья на рабочем месте. Если они действуют с профессиональной честностью, их вклад в обеспечение соблюдения прав человека безграничен. Определенная ответственность лежит и на плечах специалистов по трудовым ресурсам, консультирующих руководителей различных звеньев, работников и их организации по вопросам соблюдения прав человека в сфере труда. Если работники и их представители будут знать о своих правах и соответствующих обязанностях в конкретных ситуациях и будут действовать через своих представителей на предприятиях, они смогут способствовать большему соблюдению прав человека на рабочем месте.

Право на здоровье и жизнь на рабочем месте в документах МОТ

Устав МОТ, 1919 г.

«...защиты трудящихся от болезней, профессиональных заболеваний и от несчастных случаев на производстве». (Преамбула)

Филадельфийская декларация, 1944 г. (Декларация о целях и задачах Международной организации труда)

Принципы, которыми должна вдохновляться политика членов Организации: **«необходимая защита жизни и здоровья трудящихся всех профессий»;** расширение системы социального обеспечения с тем, чтобы обеспечить основной доход для всех, нуждающихся в такой защите, и полное медицинское обслуживание». (Выдержки из Части III)

Декларация МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации, 2008 г.

«В контексте ускоряющихся темпов перемен обязательства и усилия государств-членов, направленные на то, чтобы превратить полную и продуктивную занятость и цели достойного труда в стержень экономической и социальной политики, должны строиться на четырех в равной степени важных стратегических задачах МОТ, которые отражены в Программе достойного труда и которые могут быть резюмированы следующим образом: занятость, социальная защита, социальный диалог и права в сфере труда. В частности, речь идет о разработке и расширении мер социальной защиты – социального обеспечения и защиты работников, – которые бы носили устойчивый характер и отвечали национальным условиям, в том числе: о **здоровых и безопасных условиях труда;** о политике в сфере оплаты труда, продолжительности рабочего времени и других **условиях труда,** нацеленных на обеспечение того, чтобы все по справедливости получали свою долю общественных благ и чтобы минимальный прожиточный уровень обеспечивался для всех работающих, а защита распространялась на всех нуждающихся в ней лиц; о **расширении социального обеспечения и распространении его на всех,** включая меры по предоставлению основного дохода всем нуждающимся в такой защите лицам, и об адаптации сферы ее охвата в целях удовлетворения вновь возникающих потребностей и преодоления неуверенности, порождаемой стремительными технологическими, общественными, демографическими и экономическими переменами». (Выдержки из Части I)

Сеульская декларация об охране труда, 2008 г. (Всемирный конгресс и саммит по охране труда)

«Отмечая, что **право на безопасные и здоровые условия труда** должно быть признано **в качестве одного из фундаментальных прав человека,** и что глобализация экономики должна идти рука об руку с профилактикой, направленной на укрепление безопасности и здоровья всех трудящихся».

Основополагающие принципы охраны труда, содержащиеся в основных международных трудовых стандартах.

ПРАВО НА БЕЗОПАСНЫЙ И ЗДОРОВЫЙ ТРУД: СТАНДАРТЫ МОТ

Кризис, который разразился накануне 90-летней годовщины со дня образования Международной организации труда, наглядно показал действительность и обоснованность ее мандата и стратегии. В Преамбуле Устава МОТ говорится, что всеобщий и прочный мир может быть установлен только на основе социальной справедливости. Устав определяет меры, которые необходимо принимать для создания условий, способствующих достижению и сохранению мира и согласия во всем мире на основе регламентации сферы труда и занятости. В нем

специально упоминается о защите трудящихся от болезней, профессиональных заболеваний и от несчастных случаев на производстве.

В международных трудовых стандартах, сводах практических правил и рекомендациях, которые разработаны Международной организацией труда за прошедшие 90 лет и в которых сформулированы основополагающие принципы и права в области охраны труда, накоплен значительный объем знаний. Все вместе они представляют собой своеобразный международный трудовой кодекс, устанавливающий минимальные нормы по защите прав работников в этой сфере. Система международных трудовых стандартов МОТ является ярким примером существующего механизма, способного заняться изучением важного аспекта нового поколения проблем, возникающих в связи с нынешним кризисом. Значение конвенций, посвященных охране труда, выходит далеко за пределы тех правовых обязательств, которые возникают в результате их ратификации. Эти конвенции образуют совокупность международно признанных норм и, таким образом, являются для национальных органов власти, работодателей, работников и их организаций авторитетным руководством в вопросах охраны труда.

Рамочная конвенция МОТ 1981 года о безопасности и гигиене труда (№ 155) и соответствующая Рекомендация (№ 164) предусматривают механизмы принятия, реализации и пересмотра последовательной национальной политики в области охраны труда, в том числе механизмы обеспечения консультаций и участия работодателей, работников и их организаций, а также механизмы реализации такой политики на предприятиях.

Принятые в 2006 году новая Конвенция об основах, содействующих безопасности и гигиене труда (№ 187), и соответствующая Рекомендация (№ 197) подтверждают актуальность Конвенции № 155, предусматривая национальный системный подход к управлению охраной труда, а также постепенное формирование культуры профилактики. Эти акты основываются на Глобальной стратегии охраны труда, принятой на 91-й сессии Международной конференции труда в 2003 году. Всеобъемлющая Глобальная стратегия носит не обязательный, а рекомендательный характер и способствует повышению действенности существующих документов МОТ, а также постоянному совершенствованию национальных структур охраны труда благодаря системному подходу.

Ряд других конвенций МОТ посвящен разнообразным конкретным опасным процессам, материалам, секторам экономики, а также инспекции труда и практике охраны труда. Обновленный перечень конвенций, принятых с 1919 года и имеющих отношение к охране труда, приведен в качестве приложения к Рекомендации 2006 года об основах, содействующих безопасности и гигиене труда (№ 197). Почти 80 процентов всех стандартов МОТ имеют прямое отношение к охране труда или содержат касающиеся ее положения.

МОТ разрабатывает рекомендации по совершенствованию систем управления предприятиями, включая системы управления охраной труда. Примером является Руководство по системам управления охраной труда (МОТ-СУОТ 2001). Следует отметить, что элементы таких систем стали появляться на отдельных предприятиях уже в восьми странах СНГ.

Более того, одиннадцать стран СНГ утвердили для систем управления охраной труда новый стандарт (ГОСТ 12.0.230-2007), который идентичен единственному

международному стандарту, изложенному в Руководстве МОТ-СУОТ 2001. Некоторые страны уже решили ввести этот стандарт в действие в качестве национального.

В этих стандартах определяются основные приоритеты при разработке общенациональной и отраслевой политики, обязанности правительств, работодателей и работников на уровне страны и предприятия, права работников и их организаций, порядок управления защитными и профилактическими мерами и инициативами по их продвижению, требования в отношении участия сторон, проведения консультаций, обмена информацией, образования и подготовки, а также роль остальных заинтересованных сторон в создании и сохранении безопасной и здоровой производственной среды.

Организации работодателей и работников участвуют в разработке и принятии международных трудовых стандартов с момента образования трехсторонней структуры Международной организации труда (МОТ) в 1919 году. Международные стандарты МОТ по охране труда и соответствующие рекомендации отражают потребность в постоянном совершенствовании законодательства, процесса правоприменения, технических руководств и практики управления охраной труда в целях контроля старых и новых опасных факторов и рисков, появляющихся на рабочем месте в результате социально-экономического и научно-технического прогресса.

Другие документы МОТ, имеющие отношение к правам человека в сфере труда

В дополнение к обязательным международным трудовым стандартам МОТ принимает и другие, не имеющие обязательной силы документы, которые служат дополнительными рекомендациями, например: своды практических правил и технические руководства, касающиеся отдельных секторов экономики, веществ и мер по охране труда. Особенно важное значение, с точки зрения нашей темы, имеют разработанные МОТ Свод практических правил по защите персональных данных работников и Технические и этические принципы наблюдения за состоянием здоровья трудящихся. Разделы, связанные с охраной труда, включаются в руководства и программы, разрабатываемые подразделениями МОТ, связанными и с другими направлениями работы, такими как детский труд, ВИЧ/СПИД, неформальная экономика, гендерное равенство и миграция.

СИСТЕМНЫЙ ПОДХОД МОТ В СФЕРЕ ОХРАНЫ ТРУДА

Три основных правила, которые отражены во всех стандартах МОТ, посвященных охране труда, и в политике МОТ в этой сфере, касаются следующего:

- труд должен осуществляться в условиях здоровой и безопасной производственной среды;

- условия труда не должны причинять ущерб здоровью работника и унижать его человеческое достоинство;
- труд должен предоставлять реальную возможность для развития личности, самореализации и служения обществу.

Реализация данного процесса в странах СНГ, особенно в новых государствах, сопряжена с выполнением трех основных задач:

- совершенствование (в некоторых странах воссоздание) национальной системы охраны труда, включая законодательство, порядок правоприменения, информационно-разъяснительную работу и обучение, инспектирование и мониторинг;
- внедрение современных систем управления охраной труда на предприятиях в новых независимых государствах Восточной Европы и Центральной Азии (страны СНГ);
- восстановление и модернизация систем выплаты возмещений работникам при несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях с заменой устаревшей системы компенсаций за работу в опасных условиях новым подходом, основанным на предупреждении и профилактике.

Реализация данного процесса требует также усилий по повышению информированности и расширению знаний о нормальных условиях труда и о взаимосвязи между безопасным трудом и производительностью. МОТ сотрудничает с обширной сетью квалифицированных (но стареющих) специалистов по охране труда в странах СНГ, которые способствуют реализации этого процесса.

Основополагающие элементы:

Создание национальной системы

Системный подход к управлению охраной труда на уровне предприятия подразумевает непрерывное совершенствование и оценку предупредительных мер. Построенная на этой концепции и соответствующей методологии Глобальная стратегия охраны труда способствует внедрению системного подхода к управлению национальными структурами охраны труда с привлечением всех заинтересованных организаций и социальных партнеров в целях формирования комплексной и всеобъемлющей стратегии для проведения национальной политики в области охраны труда.

Создание правовой основы

Законы и нормативные акты в области охраны труда представляют собой нормативно-правовую основу, определяющую обязанности и ответственность компетентных органов, работодателей и работников, а также права работников на безопасные и здоровые условия труда. Законодательство в области охраны труда предусматривает в отношении компетентных органов, работодателей и работников минимальные требования, касающиеся исполнения их общих обязанностей по обеспечению охраны труда. Компетентные в соответствующей области органы отвечают также за внесение необходимых изменений в законодательство и за его применение.

Формирование и проведение национальной политики

Вопросам охраны труда следует придавать приоритетное значение в национальных программах. Соответствующие обязательства, принятые на высоком уровне, и публичное изложение взглядов на охрану труда, документально оформленных в виде определенной национальной политики, способствуют тому, чтобы политическая готовность трансформировалась – в контексте трехсторонних отношений – в национальную стратегию совершенствования систем охраны труда, основанных на культуре профилактики. В такой политике должна быть также отражена совместная ответственность соответствующих учреждений, трехсторонних партнеров и других организаций и структур, действующих в социальной сфере, за ее реализацию и периодический пересмотр с учетом достигнутых целей и перемен, происходящих в результате научно-технического прогресса. Процесс формирования национальной стратегии должен включать в себя составление национального обзора по охране труда, разработке национальной программы в области охраны труда, определение целей, показателей, ответственности, ресурсов и государственных органов, отвечающих за руководство.

Разработка и реализация национальной программы по охране труда

Разработка национальной программы в области охраны труда должна базироваться на трехстороннем анализе ситуации, реально существующей в стране. В ходе этого анализа (национальный обзор по охране труда) необходимо рассмотреть состояние законодательства, информационно-разъяснительной работы и обучения в области охраны труда, структуры для ведения социального диалога, трудового инспектирования и мониторинга. Далее в ходе анализа необходимо оценить сильные и слабые стороны существующей системы с тем, чтобы определить приоритеты для работы по ее совершенствованию.

Программу следует разрабатывать с учетом достижений и потребностей каждой страны, стремящейся к совершенствованию национальных систем охраны труда, наращиванию их потенциала и улучшению работы в этой области. Для разумного и рационального управления охраной труда требуется соответствующим образом разработанная стратегия, обеспечивающая правильную расстановку приоритетов и определение последовательности шагов для предотвращения и контроля опасностей и рисков на уровне предприятия и отрасли. В национальной программе должны быть определены действия, которые необходимо предпринять для ее реализации, в том числе роли и обязанности, сроки выполнения поставленных задач и критерии для оценки достигнутых результатов. Подобные программы должны способствовать активизации соответствующей деятельности национальных государственных учреждений и их систем инспектирования и обеспечения охраны труда, служб охраны труда, организаций работодателей и работников. Необходимо также поощрять проведение информационно-разъяснительных кампаний, добровольную разработку и реализацию своих программ и инициатив другими заинтересованными сторонами.

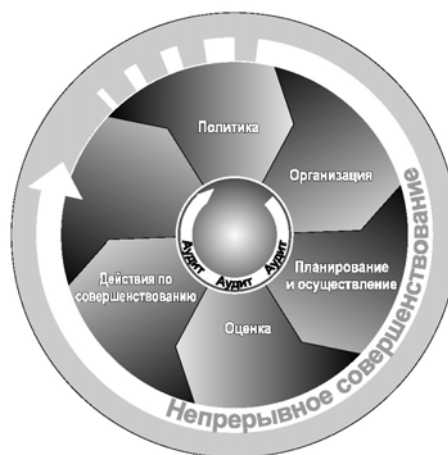
Создание национальной системы отчетности и уведомления о несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях и ее регулярное совершенствование в профилактических целях

Занижение сведений о несчастных случаях — довольно частое явление, из-за которого создается впечатление, что охрана труда не заслуживает того, чтобы ей уделяли должное внимание. В некоторых странах СНГ регистрируется только часть реально произошедших несчастных случаев на производстве, не говоря уже о случаях профессиональных заболеваний. Сбор статистических данных о частоте и распространенности травм и расстройств здоровья из-за несчастных случаев и воздействия опасных факторов позволяет получить более ясное представление о тех сферах, где требуется предусмотреть первоочередные профилактические мероприятия как при разработке соответствующей политики национальными органами, так и при реализации мер по охране труда на уровне предприятия. Такая информация может использоваться в системах реабилитации и выплаты компенсаций при производственных травмах и профессиональных заболеваниях не только в целях выплаты возмещений пострадавшим, но и для определения рейтинга и стимулирования предприятий (организаций), которые добиваются снижения негативных последствий.

СИСТЕМАТИЧЕСКОЕ УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ

В связи с расширением практики применения принципов управления в отношении охраны труда и возникновением потребности в разработке стандарта для данной области Международная организация труда составила Руководство по системам управления охраной труда (МОТ-СУОТ 2001). Его применение подразумевает непрерывное совершенствование в соответствии с четкой стратегией на рабочем месте, основанной на следующих принципах:

- разработка политики охраны труда;
- организация мероприятий по охране труда с определением ответственности, налаживанием передачи и обмена информацией и сотрудничества;
- планирование и осуществление задач на основе оценки рисков и использования защитных и профилактических мер. Эти меры подчиняются определенной иерархии: в первую очередь, осуществляется устранение опасного фактора, затем следует уменьшение степени риска с помощью технических средств и административных мер и, наконец, как последнее средство применяются средства индивидуальной защиты;



- оценка, или мониторинг и определение результативности принимаемых мер по охране труда;
- участие работников;
- действия по совершенствованию.

Охрана труда – совместная ответственность трех сторон

Охрана труда – это та область, где, в первую очередь, необходимо сотрудничество социальных партнеров. Требование о том, чтобы компетентные органы консультировались с представительными организациями работодателей и работников по вопросам разработки и реализации национальной политики и соответствующих мер, подразумевает активное участие национальных партнеров. Социальный диалог по вопросам охраны труда имеет важнейшее значение для эффективного процесса принятия законодательства, политики и предупредительных мер как на уровне страны, так и на уровне предприятия. Необходимо обеспечить активное участие работодателей, работников и всех заинтересованных государственных учреждений в консультациях в целях выработки национальной политики и реализации национальной программы по охране труда.

Обязанности и ответственность работодателей

Ответственность за соблюдение и уважение прав работников несут, в первую очередь, работодатели (в том числе руководители высшего, среднего и низшего звена). Профилактика и предупреждение несчастных случаев должны являться неотъемлемой частью их деятельности. Одна из основных их обязанностей в том, что касается охраны труда, заключается в создании безопасной и здоровой производственной среды путем принятия защитных и профилактических мер, оценки рисков, использования средств защиты в качестве последней линии обороны, предоставления необходимой информации, организации обучения и обеспечения участия работников в разработке и реализации предупредительных мер.

Социальная ответственность бизнеса

В соответствии с трудовым законодательством во всем мире защита трудовых прав и, следовательно, прав человека в сфере труда является обязанностью работодателей. Это помогает работодателям создавать условия, при которых обеспечивается соблюдение прав каждого работника, а проблемы, связанные с недовольством работников, исключаются или решаются справедливым образом. Соблюдение прав человека в данном случае является не только требованием закона, но и разумной деловой практикой.

Продвижение передовой инклюзивной практики трудоустройства на предприятиях, в особенности в рамках глобальных цепочек поставок, предполагает уважение прав человека в сфере труда в международном и национальном контексте. Кроме того, предприятия осознают, что мотивированная рабочая сила и безопасные и здоровые условия труда – это хороший бизнес. На высокопроизводительных и жизнеспособных предприятиях создаются и сохраняются достойные рабочие места. В современном мире предприятия существуют в динамично развивающейся деловой среде, и для выживания и роста в ней им приходится

повышать свою производительность и конкурентоспособность. Социально ответственные предприятия с высокими стандартами охраны труда развивают между собой деловые отношения на международном уровне. Это становится особенно очевидным в условиях нынешнего финансового кризиса.

Социальная ответственность бизнеса подразумевает также совершенствование и внедрение инноваций в системы управления рисками и охраны здоровья работников, в системы непрерывной учебы, образования и подготовки на рабочем месте, в системы охраны окружающей среды. Положительные примеры социальной ответственности бизнеса наглядно демонстрируют то важное значение, которое имеет наращивание человеческого и социального капитала предприятий для их долгосрочного и эффективного существования и роста, для улучшения экономических и социальных показателей их работы. Трехсторонняя декларация принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики, содержит положения об охране труда, в соответствии с которыми национальная или многонациональная корпорация с несколькими предприятиями должна принимать меры по охране труда без дискриминации в отношении работников каких-либо ее предприятий, независимо от их местоположения или страны нахождения.

Право работников на безопасный и здоровый труд

Работники и их представители являются важными партнерами в продвижении своих прав в сфере труда и в устранении дискриминации на рабочем месте. В качестве одного из примеров «передового опыта» работники и их представители должны взаимодействовать с работодателями и совместно с ними разрабатывать политику и порядок защиты своих прав на предприятиях. Профсоюзы и работодатели несут общую ответственность за принятие необходимых мер для минимизации присутствующих в производственной среде опасностей и рисков и, следовательно, для охраны здоровья и жизни работников.

С распространением новых типов занятости и организации труда процессы объединения работников в профсоюзы и их участие в решении производственных вопросов во всем мире пошли на спад. Это особенно заметно на малых предприятиях и в неформальной экономике, где для принятия основных защитных и профилактических мер по-прежнему требуются значительные усилия. Профсоюзы должны также играть более активную роль и проявлять инициативу в области подготовки и просвещения своих членов, а также других работников, по вопросам прав человека в сфере труда.

Предприятия, на которых имеются профсоюзы и комитеты по охране труда, отличаются более низким уровнем травматизма. Принцип проведения консультаций с работниками по вопросам управления охраной труда включен во все стандарты МОТ в этой области. Расширение знаний и активное участие представителей работников по охране труда в разработке и применении предупредительных мер зарекомендовали себя как эффективные способы профилактики несчастных случаев и охраны здоровья на уровне предприятия в государствах — членах МОТ.

При заключении коллективных договоров представители работников должны стараться в прямой форме обеспечить защиту прав человека в сфере труда и не допускать положений, которые могут негативным образом отразиться на праве работников на безопасные и здоровые условия труда, например, нельзя поступаться правом работников на охрану их здоровья и жизни и соглашаться на опасную ра-

боту в обмен на высокую заработную плату. Все чаще в коллективные договоры и политику компаний включаются специальные положения о предотвращении рисков и о разрешении конфликтов, связанных дискриминацией и притеснением на рабочем месте. Но даже если такие четко сформулированные положения отсутствуют, соответствующие материальные права и обязанности работодателей все равно предусмотрены в национальном законодательстве и стандартах МОТ.

Права и обязанности работников

К основным правам, которыми обладают работники и их представители в области охраны труда, относятся следующие:

- право участвовать в управлении и руководством мерами по охране труда на рабочем месте, включая право на создание организаций и избрание своих представителей в комитеты по охране труда, а также право на получение соответствующей подготовки и информации о присутствующих на рабочем месте опасностях и рисках и мерах их предотвращения;
- право на защиту от увольнения и неправомерных действий по причине их участия в осуществлении вышеупомянутых мер;
- право отказаться от работы и не выполнять требование вернуться в случае возникновения неминуемой и серьезной угрозы для их здоровья и жизни, а также право на защиту от неправомерных действий, последовавших после такого отказа от работы;
- право работников участвовать в принятии решений и иметь своих представителей на всех соответствующих уровнях.

Каждое право подразумевает и наличие определенных обязанностей, поэтому работники обязаны:

- соблюдать порядок и правила охраны труда, в том числе использовать средства индивидуальной защиты;
- проходить обучение по вопросам охраны труда и участвовать в соответствующей информационно-разъяснительной работе;
- сотрудничать со своими работодателями в том, что касается мер по охране труда;
- информировать своего непосредственного руководителя об отказе от работы в случае возникновения неминуемой и серьезной угрозы для их здоровья и жизни, а также о причинах такой угрозы.

Оценка рисков

Традиционные способы предупреждения и контроля опасностей и рисков будут по-прежнему эффективны, если применять их правильным образом в отношении хорошо известных опасностей и рисков, например таких, которые связаны с использованием опасных веществ, машин и инструментов, с ручной переноской грузов, с биологическими опасными факторами и т. д. Но эти способы необходимо дополнять стратегиями и методами, предназначенными для предупреждения, распознавания, оценки и контроля новых опасных факторов, возни-

кающих в результате изменений в сфере труда. Речь идет об опасностях, воздействиях и рисках, связанных с изменениями в характере занятости, демографическими факторами, переменами в организации труда, гендерной дифференциацией, научно-техническим прогрессом, размерами, структурой и сроками существования предприятий, а также – в ближайшем будущем – с влиянием финансового кризиса на структуру занятости и неформальную экономику.

Предупредительные меры по охране труда на уровне предприятия

Стандарты МОТ в области охраны труда ориентированы, в первую очередь, не просто на принятие защитных мер, а на предотвращение несчастных случаев и профессиональных заболеваний. Идеалом является их полное предотвращение. В действительности это означает приложение постоянных усилий по охране здоровья и жизни работников путем осуществления предупредительных мер и улучшения окружающей среды. В принципах управления рисками и в методах оценки, устранения и контроля опасных факторов на рабочем месте приоритет отдается профилактике, а защитные меры рассматриваются как последнее средство, к которому следует прибегать, когда предотвратить риск невозможно.

Продвижение и постепенное формирование культуры охраны труда

Национальная культура профилактики в области охраны труда подразумевает уважение на всех уровнях права работников на безопасные и здоровые условия труда, активное участие правительства, работодателей и работников в создании таких условий в соответствии с четко определенными правами и обязанностями, а также высший приоритет принципа предотвращения. Постепенное формирование культуры профилактики окажет значительное влияние на укрепление национального потенциала в области охраны труда и мобилизацию национальных и международных ресурсов.

Основополагающие элементы в основных трудовых стандартах, касающихся охраны труда
<ul style="list-style-type: none">• Создание национальной системы охраны труда;• Создание правовой основы;• Формирование и проведение национальной политики;• Разработка и реализация национальной программы по охране труда;• Создание механизмов для межведомственной и межотраслевой координации деятельности;• Создание национальной системы отчетности и уведомления о несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях и ее регулярное совершенствование в профилактических целях;• Применение законодательства об охране труда;• Охрана труда – совместная ответственность трех сторон;• Предупредительные меры по охране труда на уровне предприятия;• Обязанности и ответственность работодателей;• Права и обязанности работников;• Создание служб охраны труда для всех работников;• База знаний, необходимая для осуществления мер по охране труда;• Охрана здоровья на рабочем месте – неотъемлемая часть охраны труда;• Продвижение и постепенное формирование культуры охраны труда.

ЭКОНОМИЧЕСКИЙ КРИЗИС И УСЛОВИЯ ТРУДА

В свете нынешнего экономического и социального кризиса готовность сосредоточить усилия на соблюдении прав человека в сфере труда становится необходимой, как никогда прежде.

«Кризис, который разразился накануне 90-летия нашей организации, наглядно продемонстрировал обоснованность ее позиции. Достижение социальной справедливости – это не просто тема нашей 90-летней годовщины. Это наша оценка прошлого и наш мандат на будущее».

**Хуан Сомавия,
Генеральный директор Международного бюро труда**

Масштабы проблемы

По оценкам МОТ, в мире ежегодно происходит 2,3 млн связанных с работой смертных случаев, примерно 358 тыс. несчастных случаев со смертельным и 337 млн без смертельного исхода, и 1,95 млн чел. умирают от профессиональных заболеваний. Экономические потери от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в глобальном масштабе составляют 4 % мирового ВВП, что более чем в 20 раз превосходит размер всей официальной помощи в целях развития. Но помимо экономических аспектов есть и моральные обязательства: такие потери человеческих жизней совершенно неприемлемы.

После распада Советского Союза произошел развал всей системы охраны труда как на уровне страны, так и на уровне предприятий, инспекция труда перешла из ведения профсоюзов в ведение государства, предприятия перестали осуществлять социальную защиту, в том числе выплачивать компенсации работникам при несчастных случаях и профессиональных заболеваниях. И лишь позднее обязанности по обеспечению охраны труда были в законном порядке возложены на работодателей, в то время как система ведомственно-отраслевого распределения ответственности прекратила свое существование.

После того, как в погоне за легкой прибылью в начале 1990-х годов были сокращены все «непроизводительные» службы и должности, такие как отделы техники безопасности, инженеры по технике безопасности и т. п., условия труда во всех странах СНГ, включая Россию, оставляли желать лучшего. В этих странах ежегодно регистрируется более 8500 несчастных случаев со смертельным исходом. За последние десять лет произошло резкое сокращение средней продолжительности жизни, особенно среди мужского населения. В России она сейчас составляет менее 60 лет. Огромные масштабы приобрела практика занижения сведений о несчастных случаях, особенно на малых и средних предприятиях и в неформальной экономике.

Цена плохих условий труда

Все больше предприятий осознают, что безопасность и здоровье рабочей силы – это ценный ресурс, а не трата средств. Вложение средств в создание нормальных условий труда – это хороший бизнес и необходимое условие для успешного сотрудничества на мировом рынке. Подтверждением этого служит то, что многие предприятия начинают публиковать не только финансовые отчеты, но и отчеты о состоянии трудовых ресурсов. Выбирая себе партнеров на мировом рынке, предприятия изучают их финансовую отчетность, людской потенциал и документацию по охране труда.

Для того, чтобы отдельные предприятия могли самостоятельно подсчитывать совокупные издержки, связанные с несчастными случаями на производстве и профессиональными заболеваниями, Международная организация труда разработала специальную методику. Эта методика была адаптирована для стран СНГ, и она помогает работодателям подсчитывать как прямые издержки, которые отражаются в бухгалтерском учете, так и скрытые расходы, связанные с переподготовкой работников, потерей рабочего времени и сопутствующими затратами. Во Франции в подобных расчетах учитывается и потеря дохода как показатель того, какую дополнительную прибыль должна получить компания, чтобы покрыть расходы в связи с несчастным случаем.

Экономический кризис делает еще более очевидной необходимость в уменьшении рисков и сокращении расходов в целях повышения безопасности и эффективности производства.



Предотвращай несчастные случаи и экономь средства!

Несчастные случаи обходятся работодателям весьма дорого. Особенно велики скрытые издержки, связанные с нарушением и остановкой работы, материальными потерями, переподготовкой работников и т. д. Скрытые издержки обычно превышают прямые в 4–5 раз.

Предотвращение несчастных случаев – это вложение средств в качество жизни работников. Но такое вложение дает экономический выигрыш: здоровые работники обеспечивают более высокую производительность. «Безопасность выгодна» – это не только лозунг, это факт!

Распространенная в странах СНГ «надбавка за вредность» – это напрасная трата денег работодателей и растрачивание здоровья работников.

Взаимосвязь между охраной труда и производительностью

Международная организация труда давно придерживается убеждения, что безопасный и здоровый труд – это единственный путь к повышению производительности, следовательно, к достижению такой цели в области развития, как сокращение бедности и, в нынешнее время, к преодолению финансового кризиса.

Отсутствие надлежащей охраны труда приводит к снижению производительности, поскольку связанные с работой несчастные случаи и заболевания обходятся весьма дорого и могут иметь множество серьезных прямых и непрямых последствий для жизни работников, их семей и работодателей. Издержки предприятий, связанные с несчастными случаями на производстве и ухудшением здоровья работников, вкратце перечислены ниже.

Примеры прямых и косвенных издержек, связанных с несчастными случаями на производстве и ухудшением здоровья работников

Прямые издержки

- Нарушение нормального хода работы и постоянные производственные потери из-за отсутствия работников на рабочем месте;
- Потерянная заработная плата работников и возможные затраты на их переподготовку для другой работы;
- Затраты на оказание первой помощи, лечение и реабилитацию;
- Расходы по страхованию и, возможно, увеличение размера страховых взносов в будущем;
- Затраты на выплату компенсаций работникам;
- Штрафы и судебные разбирательства в связи с произошедшими несчастными случаями или случаями ухудшения состояния здоровья;
- Расходы на замену или ремонт поврежденного оборудования.

Косвенные издержки

- Время, потраченное руководством на последующее расследование, возможно, совместно с представителями компетентных органов (например, инспекции труда) и других ведомств;
- Затраты, связанные с переподготовкой других работников для замены пострадавших, и, возможно, с набором новых работников;
- Долговременное нарушение трудоспособности работника вследствие полученной травмы;
- «Человеческие издержки» – снижение качества жизни и общего благополучия;
- Снижение мотивации к труду и деморализация работников, увеличение числа прогулов;
- Подрыв репутации предприятия, ухудшение отношений с клиентами и общественностью;
- Причинение ущерба окружающей среде (например, в результате химических аварий).

И, наоборот, хорошо налаженная охрана труда способствует повышению производительности как на уровне предприятия, так и на уровне всей страны. Соответствующее исследование, проведенное британским Управлением охраны труда (трехсторонняя организация, занимающаяся вопросами охраны труда в Великобритании), продемонстрировало полученный выигрыш в производительности на 20 крупных предприятиях. Итоговые результаты этого исследования приведены ниже.

**Охрана труда – исследование конкретных примеров
(Управление охраны труда, Великобритания):
краткий перечень преимуществ**

Благодаря позитивным мерам по предотвращению несчастных случаев и случаев ухудшения состояния здоровья работников в течение одного или нескольких лет было получено несколько деловых преимуществ, включая следующие:

- значительно сократилось число невыходов на работу;
- повысилась производительность;
- благодаря более качественному техническому обслуживанию и ремонту оборудования были сэкономлены значительные денежные суммы;
- значительно уменьшились суммы исков о компенсации ущерба и расходы по страхованию;
- улучшились отношения с клиентами и поставщиками, «имидж» и репутация компании;
- повысились шансы пройти предварительный квалификационный отбор при заключении контрактов;
- повысилась удовлетворенность работников, улучшилось их моральное состояние, мотивация и концентрация на работе;
- уменьшилась текучка кадров.

Хотя данное исследование проводилось в крупных компаниях, добиться повышения производительности с помощью простых и недорогих мер, относящихся к охране труда, можно также и на малых предприятиях и в неформальной экономике. Эти меры могут включать в себя обеспечение участия работников и их представителей и проведение консультаций с ними, а также создание дополнительных удобств, таких как хорошее освещение в производственных помещениях, поддержание чистоты и порядка, соблюдение принципов эргономики.

Сопоставление показателей национальной конкурентоспособности и степени безопасности рабочих мест на уровне страны ясно показывает, что чем лучше состояние дел в области охраны труда, тем выше производительность. На нижеприведенном графике видно, что наиболее конкурентоспособные страны отличаются лучшими показателями по охране труда и наоборот.

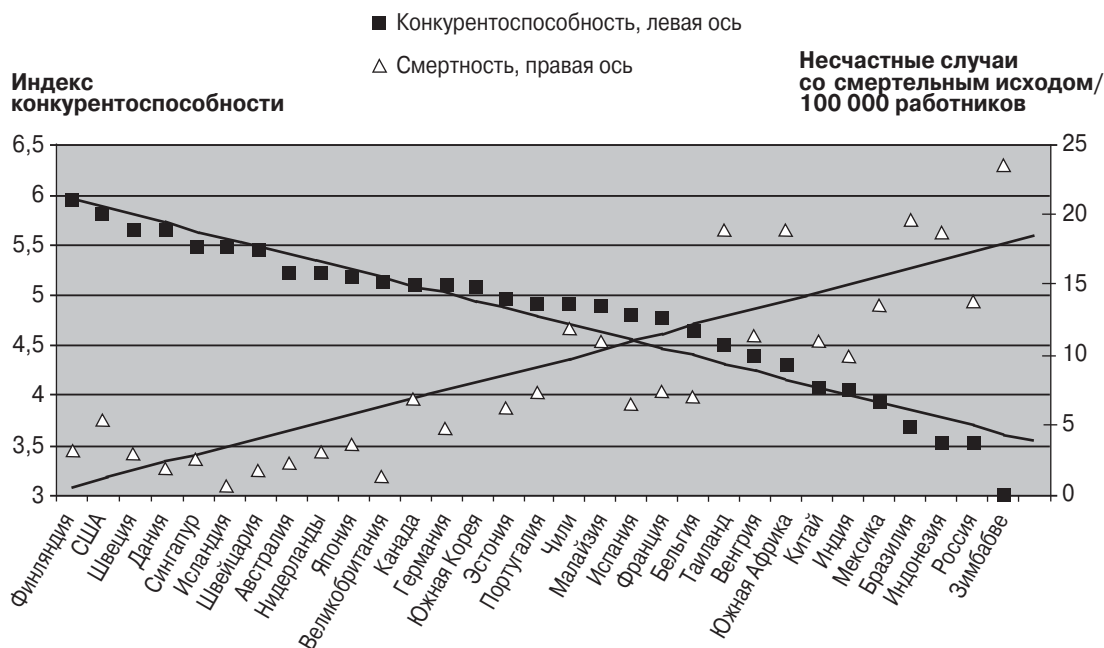
Таким образом, хорошо налаженная охрана труда, содействуя повышению производительности как в масштабах всей страны, так и в масштабах отдельных предприятий и организаций, способствует реализации программы «За достойный труд».

Условия труда и конкурентоспособность

Как уже говорилось ранее, страны с хорошими условиями труда и развитой культурой охраны труда отличаются высокой конкурентоспособностью на мировом рынке.

Конкурентоспособность и охрана труда

Источники: Всемирный экономический форум; МОТ, программа «За безопасный труд»



Предприятия не могут допустить, чтобы их рабочие места имели репутацию небезопасных и вредных для здоровья. Усилившаяся во время кризиса конкуренция требует, чтобы на предприятиях трудились здоровые работники с высоким уровнем мотивации.

Последствия для охраны труда в условиях экономического кризиса

Несчастные случаи на производстве и профессиональные заболевания являются причиной огромных человеческих страданий и потерь. Они влекут за собой и немалые экономические издержки для предприятий и всего общества в целом.

Изменения, вносимые для повышения эффективности управления или для улучшения организации производства в целях повышения производительности, не всегда сопровождаются положительными результатами для охраны труда. Под предлогом необходимости сокращения расходов такие изменения могут также наносить ущерб системам управления традиционными опасностями и рисками.

20 Это будет часто происходить на малых предприятиях, которые традиционно

не располагают достаточными ресурсами и знаниями об управлении охраной труда и могут воспринимать ее как статью расходов, а не как вложение средств. Небезопасные условия труда будут также приводить к возрастанию риска несчастных случаев и ухудшения состояния здоровья работников на микропредприятиях в неформальной экономике, где отсутствуют формальные структуры управления, и главным приоритетом является выживание.

Эффективное управление + охрана труда = повышение производительности

Труд может сказываться на здоровье и жизни работников положительным или отрицательным образом. Труд является источником доходов, необходимых для удовлетворения основных потребностей, и может оказывать позитивное воздействие на социальное, психическое и физическое здоровье и благополучие работников, позволяя им вести здоровый и продуктивный образ жизни как в период активного трудоспособного возраста, так и после него. Вложение средств в охрану труда – это нетяжкая обязанность. Такое вложение средств оказывает позитивное и продуктивное воздействие на производительность предприятий и всей национальной экономики в целом.

Чтобы обеспечить высокую производительность и качество, нужна правильная и упорядоченная система управления. Как показывают тенденции последних двадцати лет, охрана труда является неотъемлемой частью системы управления предприятием (организацией), и любые попытки повысить показатели работы, качество продукции неизбежно влекут за собой и необходимость принятия соответствующих мер по охране труда. Международная организация труда предлагает разработанные ею пособия по совершенствованию систем управления предприятиями, включая охрану труда, в частности, Руководство по системам управления охраной труда (МОТ-СУОТ 2001).

Сложность и масштабы стоящих перед нами задач требуют, чтобы круг партнеров, участвующих в обеспечении охраны труда, был расширен и включал центральное правительство, организации работников и работодателей на национальном уровне, а также местные органы власти, различные министерства, научное сообщество, ассоциации профессионалов, объединения работников неформальной экономики, объединения работников с низким доходом, другие заинтересованные стороны и представителей незащищенных групп. Для вовлечения всех их в процесс разработки всеобъемлющих и эффективных механизмов реагирования требуются определенные важные шаги в рамках национальных программ продвижения достойного труда, направленные на то, чтобы проекты и действия осуществлялись в полном соответствии с разработанными МОТ стандартами в области охраны труда.

МЕЖДУНАРОДНОЕ СОТРУДНИЧЕСТВО: ПРОГРАММА «ЗА ДОСТОЙНЫЙ ТРУД», МОТ, ВОЗ И МЕЖДУНАРОДНЫЕ ПРОФСОЮЗНЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ

Охрана труда – неотъемлемая часть концепции достойного труда

Разработанная МОТ концепция достойного труда является конкретным ответом на нынешние вызовы. Эта концепция, основанная на комплексном и многостороннем подходе, сводит воедино четыре взаимосвязанные и взаимодополняющие задачи: создание рабочих мест, обеспечение социальной защиты, ведение социального диалога и защиту прав в сфере труда. В соответствии с основополагающей стратегией МОТ, понятие *социальной защиты* включает в себя охрану труда, социальное обеспечение, защиту определенных категорий незащищенных работников, таких как трудящиеся-мигранты, а также защиту прав работников, подвергшихся воздействию или пострадавших от ВИЧ/СПИДа.

Основа для деятельности МОТ на глобальном, региональном и национальном уровне

Стратегическая основа предусматривает разработку и осуществление национальных программ продвижения достойного труда в странах-членах с учетом приоритетов трехсторонних партнеров и национальных целей развития.

В связи с расширением практики применения принципов управления в отношении охраны труда и возникновением потребности в разработке стандарта для данной области МОТ составила в 2001 году Руководство по системам управления охраной труда (МОТ-СУОТ 2001). Позднее системный подход был отражен в Глобальной стратегии охраны труда, принятой в 2003 году и способствующей распространению комплексного подхода к охране труда в ответ на нынешние глобальные усилия, направленные на снижение частоты несчастных случаев и профессиональных заболеваний. Данный подход заложил основы для принятия в 2006 году Конвенции об основах, содействующих безопасности и гигиене труда (№ 187).

Благодаря Сеульской декларации, принятой в июне 2008 года, и обязательствам по ее соблюдению в повестке дня международной политики впервые появилось понятие «охраны труда как средства продвижения основных прав человека и содействия экономическому развитию». Ее тройная парадигма и предложенные планы действий соответствуют глобальной стратегии программы «За безопасный труд» и концепции достойного труда. Таким образом, глобальная программа «За безопасный труд» неизбежно способствует достижению целей Сеульской декларации в контексте мандата МОТ. Реализация положений этой декларации является в настоящее время неотъемлемой частью стратегической деятельности МОТ в области охраны труда.

Международные профсоюзные организации

Недавно МОТ приняла Декларацию о социальной справедливости в целях справедливой глобализации. Со своей стороны, ВОЗ приняла Глобальный план действий по охране здоровья работающих. Эти документы представляют собой прочную основу для сотрудничества в области совершенствования охраны труда.

Ко всему прочему, День охраны труда 28 апреля отмечает и Международная конфедерация профсоюзов (МКП). Она рекомендует входящим в нее профсоюзам организовывать соответствующие мероприятия в духе трехстороннего сотрудничества. Международное рабочее движение предлагает своим членам нижеследующее.

После того, как День охраны труда был впервые проведен в 1996 году ООН, международное рабочее движение регулярно отмечает и пропагандирует его во всем мире, и в настоящее время он официально признан уже девятнадцатью государствами и территориями. Профсоюзам других стран предлагается таким же образом добиваться признания этого дня своими правительствами. В 2005 году начался процесс официального признания 28 апреля в качестве Дня охраны труда Генеральной Ассамблеей ООН.

28 апреля – это не просто день памяти о жертвах прошлого. Он помогает привлечь внимание и к ныне живущим, к тем, чья жизнь и здоровье продолжают подвергаться риску, и таким образом способствует символическому трансформированию чувств потери, горечи, скорби и печали в позитивные действия для ведения диалога и осуществления перемен. Поэтому 28 апреля – это не только день скорби и печали, но и день действий, обращенных в будущее.

День охраны труда, таким образом, близок по духу с праздником Первого мая. И профсоюзам во всем мире предлагается по возможности увязывать свою деятельность с первомайскими лозунгами, поскольку право всех работников создавать профсоюзы и вести коллективные переговоры с работодателями имеет решающее значение для обеспечения безопасного труда.

Один из основных лозунгов:

«Требуем введения и соблюдения стандартов охраны труда!»

Профсоюзам предлагается оценить в своих странах достоинства и недостатки стандартов охраны труда и механизмов, обеспечивающих их применение, по критериям, разрабатываемым или уже утвержденным Международной организацией труда (МОТ) и Всемирной организацией здравоохранения (ВОЗ). Международная конфедерация профсоюзов настоятельно рекомендует входящим в нее организациям привлекать к мероприятиям, организуемым в связи с празднованием Дня охраны труда в 2009 году, министров и министерства труда и здравоохранения.

Предполагается, что в связи с 28 апреля МОТ и ВОЗ будут снова проводить свои собственные мероприятия. В мероприятиях, организуемых Международной организацией труда, должна подчеркиваться необходимость ратификации ее конвенций и других документов, касающихся охраны труда. Что касается мероприятий Всемирной организации здравоохранения, то в них будут приветствоваться любые инициативы по освещению положений ее *Глобального плана действий по охране здоровья работающих* на 2008–2017 гг. (принят в 2007 году).

* * *

С принятием Декларации о социальной справедливости в целях справедливой глобализации Международная организация труда и ее трехсторонние партнеры продвинулись еще на один шаг вперед в важном процессе укрепления своего потенциала в области продвижения достойного труда.

Достойный труд – это, прежде всего, безопасный и здоровый труд

В заключение следует ясный и четкий вывод:

Даже в переменчивом мире мы не можем идти НИ НА КАКИЕ КОМПРОМИССЫ в вопросе соблюдения права работников на безопасные и здоровые условия труда. Особенно с учетом того, что безопасный труд – это хороший бизнес!



**Субрегиональное бюро МОТ
для стран Восточной Европы и Центральной Азии**

Российская Федерация, 107031, Москва,
ул. Петровка 15, оф. 23
тел.: +7 (495) 933-0810,
факс: +7 (495) 933-0820

Эл. почта: moscow@ilo.org
www.ilo.ru

ISBN 978-92-2-422258-0 (print)

ISBN 978-92-2-422259-7 (web pdf)