

Укрепление социального диалога для формирования культуры охраны труда

Дата: четверг, 28 апреля 2022 года



Формирование и сохранение культуры профилактики в области охраны труда

- « культура, в которой право на безопасную и здоровую производственную среду соблюдается на всех уровнях, когда правительства, работодатели и работники принимают активное участие в обеспечении безопасной и здоровой производственной среды посредством системы установленных прав, ответственности и обязанностей и когда принципы профилактики имеют самый высокий приоритет.

Конвенция 2006 года об основах, содействующих безопасности и гигиене труда (№187)

На национальном уровне...

Государство в целом берёт на себя обязательства по созданию и сохранению культуры профилактики в области безопасности и гигиены труда (ОТ), рассматривая охрану труда **приоритетным направлением деятельности** на национальной повестке дня.

Правительство выделяет необходимые **средства и ресурсы** для привлечения внимания к вопросам охраны труда, опасностям и рискам и для углубления понимания их профилактики и контроля.

Трёхсторонние участники играют важную роль на всех этапах принятия решений по вопросам охраны труда с помощью социального диалога.

► **Социальный диалог** способствует:

- ▷ повышению качества мер и стратегий в сфере охраны труда;
- ▷ повышению заинтересованности и укреплению ответственности;
- ▷ быстрой и более эффективной реализации мер.

На уровне предприятий...

- ▶ **Соблюдение** норм в сфере охраны труда
- ▶ Интеграция **систем управления ОТ** в общую структуру управления предприятием
- ▶ Изменение культуры для обеспечения **позитивной культуры охраны труда**
 - ▷ охрана труда рассматривается в качестве основной ценности на предприятии, интегрированной во все аспекты деятельности предприятия
 - ▷ открытое общение и диалог, основанные на доверии и взаимном уважении
 - ▷ позитивное руководство в сфере охраны труда со стороны работодателей и топ-менеджеров
 - ▷ обучение и информация для работников с целью обеспечения их активного участия в мероприятиях, направленных на совершенствование системы охраны труда

Ключевая роль социального диалога во время кризиса, связанного с пандемией COVID-19

На **национальном уровне**, правительствам, которые уделяли особое внимание активному участию объединений работодателей и работников в управлении сферой охраны труда, удалось совместно разработать законы, политику, меры и обеспечить их реализацию.

На **уровне предприятий**, участие и заинтересованность работников в рамках работы совместных комитетов по вопросам ОТ и представителей работников по охране труда стали важнейшим фактором обеспечения соблюдения норм, а также разработки и реализации необходимых эффективных мер, направленных на устранение опасностей и снижение рисков, в соответствии с потребностями предприятий и работников.

Почему важно привлечь внимание к проблемам в сфере охраны труда?



Что такое социальный диалог?

Социальный диалог – это любые переговоры и консультации или просто обмен информацией между представителями правительств, работодателей и работников по вопросам социально-экономической политики, представляющим общий интерес.

Социальный диалог может:

- ▶ быть неофициальным или официальным; часто сочетание этих двух форм;
- ▶ проходить на разных уровнях (международном, национальном, региональном, местном или на уровне предприятий);
- ▶ включать участие социальных партнеров из разных секторов экономики, из одного сектора экономики или группы компаний.

Различные формы социального диалога

- ▶ **Трёхсторонний** процесс, в ходе которого правительство (Министерство труда или другие заинтересованные министерства) является официальной стороной диалога.
- ▶ **«Трипартизм-плюс»** при участии сторон, представляющих определенные интересы гражданского общества (обсуждение вопросов, выходящих за рамки сферы труда).
- ▶ **Двусторонние** отношения между работниками и руководителями (или представителями организаций работодателей и работников)
 - ▷ **Коллективные переговоры:** *все переговоры, которые проводятся между работодателем, группой работодателей или одной или несколькими организациями работодателей, с одной стороны, и одной или несколькими организациями работников – с другой, в целях: (а) определения условий труда и занятости, и/или (b) регулирования отношений между работодателями и работниками и/или (c) регулирования отношений между работодателями или их организациями и организацией или организациями работников.*
 - ▷ **Сотрудничество на рабочих местах:** включая обмен информацией, консультации или совместное принятие решений.

Социальный диалог: лежит в основе деятельности МОТ

Трёхсторонняя структура МОТ позволяет работодателям, работникам и правительствам принимать участие в процессе принятия решений, касающихся сферы труда на международном уровне, а также в обеспечении социальной справедливости и содействии достойному труду для всех.

Социальный диалог закреплён в **Уставе МОТ** и почти во всех международных трудовых нормах в качестве основного метода обеспечения принятия взвешенных решений и установления мирных трудовых отношений.

Есть **ряд Конвенций**, посвященных социальному диалогу, например:

- ▶ Конвенция 1976 года о трехсторонних консультациях (международные трудовые нормы) (№144)
- ▶ Конвенция 1948 года о свободе ассоциации и защите права на организацию (№87) и Конвенция 1949 года о праве на организацию и на ведение коллективных переговоров (№98) – основополагающие конвенции
- ▶ Конвенция 1981 года о коллективных переговорах (№154)

Социальный диалог нашёл отражение в одной из категорий **основополагающих принципов и прав в сфере труда**, а именно свободе объединения и действительного признания права на ведение коллективных переговоров.

В **Декларации МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации** (2008 г.) и **Декларации столетия МОТ о будущем сферы труда** (2019 г.) еще раз подчёркивается актуальность социального диалога для обеспечения сплочённости общества и содействия продуктивной экономике.

Участие и консультации – основа норм МОТ в сфере охраны труда

Конвенция 1981 года о безопасности и гигиене труда (№155):

- ▶ **национальная политика в области ОТ** (члены организации должны разрабатывать, осуществлять и периодически пересматривать национальную политику в области ОТ в ходе консультаций с наиболее представительными организациями работодателей и работников), которая:
 - ▷ содействует взаимодействию и сотрудничеству на разных уровнях (от уровня предприятий до национального уровня)
 - ▷ указывает на соответствующие функции и обязанности в сфере охраны труда государственных органов власти, работодателей, работников и других сторон, учитывая вспомогательный характер таких обязанностей
- ▶ на **уровне предприятий** необходимы меры, которые:
 - ▷ позволят работникам и их представителям сотрудничать с работодателями в сфере охраны труда
 - ▷ обеспечат доступ к необходимой информации и обучению
 - ▷ позволят работникам и их представителям решать все вопросы ОТ, связанные с их работой, и участвовать в соответствующих консультациях по этим вопросам.

Конвенция 1985 года о службах гигиены труда (№161):

- ▶ проводя **консультации** с наиболее представительными организациями работодателей и работников, страны-участницы МОТ разрабатывают, осуществляют и периодически пересматривают согласованную национальную политику в отношении служб гигиены труда
- ▶ работодатели, работники и их представители **сотрудничают и участвуют** на равноправной основе в осуществлении организационных и иных мер, относящихся к службам гигиены труда

Конвенция 2006 года об основах, содействующих безопасности и гигиене труда (№187)

- ▶ направлена на развитие национальной **культуры профилактики в области безопасности и гигиены труда** на основе социального диалога
- ▶ проведение **трёхсторонних консультаций** по вопросам:
 - ▷ разработки, реализации и периодического пересмотра согласованной национальной политики в сфере ОТ
 - ▷ создания, поддержки, постепенного развития и периодического пересмотра национальной системы ОТ
 - ▷ разработки, реализации, мониторинга, оценки и периодического пересмотра национальной программы ОТ
- ▶ предусматривает включение в национальную систему ОТ мер, направленных на обеспечение **сотрудничества** на уровне предприятия **между его руководством, работниками и их представителями** в качестве основного элемента мер профилактики, связанных с производством

На национальном уровне: роль социальных партнёров в формировании культуры профилактики в области охраны труда



Участие социальных партнёров в управлении системой ОТ

- ▶ Создание эффективной культуры профилактики в области ОТ требует участия организаций работодателей и работников в управлении системой безопасности и гигиены труда.
- ▶ У трёхсторонних партнёров могут быть разные интересы и взгляды. Трёхсторонние консультации и дискуссии способствуют совершенствованию **коммуникации** и углублению понимания любых существующих проблем и ограничений (что создаёт условия для реализации совместных согласованных мер и развития **культуры сотрудничества** для решения проблем в сфере ОТ).
- ▶ Для определения общих целей, приоритетов, задач и результатов в сфере укрепления национальных систем ОТ необходима эффективная координация действий всех заинтересованных сторон, что способствует более **эффективному использованию** имеющихся **ресурсов**.

Принятие эффективных мер в сфере охраны труда с помощью социального диалога

В Конвенции 1981 года о безопасности и гигиене труда (№155) и Конвенции 2006 года об основах, содействующих безопасности и гигиене труда (№187) содержатся призывы к принятию согласованной национальной политики в сфере ОТ.

Такая политика должна:

- ▶ быть основана на **трёхсторонних консультациях и дискуссиях** (это обеспечивает легитимность и способствует эффективной реализации);
- ▶ включать в себя (как минимум):
 - ▷ **готовность правительства** принимать меры по профилактике несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
 - ▷ основные принципы, лежащие в основе национальных мер в сфере ОТ;
 - ▷ направления деятельности по охране труда;
 - ▷ **функции и обязанности основных заинтересованных сторон** (например, соответствующих органов государственной власти, работодателей, работников и их организаций), признавая вспомогательных характер таких обязанностей.

Разработка эффективной нормативно-правовой базы охраны труда

Всеобъемлющая и функциональная нормативно-правовая база должна:

- ▶ охватывать **всех работников** и **все отрасли экономической деятельности**;
- ▶ касаться **всех рисков в сфере охраны труда**, которым могут подвергаться работники.

Эффективная нормативно-правовая база в сфере охраны труда обычно включает в себя :

- ▶ единый всеобъемлющий закон об охране труда (определяющий базовые права в области ОТ);
- ▶ законы и нормативно-правовые акты (дополняющие закон об охране труда и касающиеся определенных секторов и рисков);
- ▶ своды практических правил и технические нормы (содержащие в дополнение к закону конкретные руководства для работодателей и работников о том, как соблюдать положения закона);
- ▶ коллективные договоры (заключенные в ходе переговоров между работодателями, работниками и их организациями).

Интеграция социального диалога в процесс разработки законодательства в сфере охраны труда на разных уровнях способствует устойчивости и обеспечению соблюдения законов, даже если они сложные.

Во время пандемии COVID-19 выросло число заключенных **двусторонних и трехсторонних соглашений**, направленных на снижение рисков заражения на рабочем месте.

▶ **83%** профсоюзов, участвовавших в опросе, использовали **социальный диалог в качестве ответной меры** на пандемию

▶ **83%** профсоюзов, участвовавших в опросе, были стороной **трехсторонних консультаций**

COVID-19 и восстановление: роль профсоюзов в повышении качества развития (2021 г.)

▶ В **59%** из 133 стран, принимавших участие в опросе, в ответ на кризис, вызванный пандемией COVID-19, использовался **трехсторонний диалог**, при этом одним из приоритетных направлений ведения переговоров были меры в сфере охраны труда

Анализ глобальных тенденций роли профсоюзов во время пандемии COVID-19: обзор ключевых результатов (2021)

В ходе глобального опроса представители профсоюзов отметили, что пандемия COVID-19 усилила влияние **ОТ** на повестку дня **коллективных переговоров**

Трёхсторонние и двусторонние соглашения касались различных мер, а именно:

- ▷ необходимости оценки рисков
- ▷ организации удаленной работы
- ▷ положений о регулярном тестировании
- ▷ вакцинации



Во время кризиса, вызванного пандемией COVID-19, социальный диалог играл важнейшую роль для обеспечения реализации принятых мер



Австрия: социальные партнеры провели переговоры о заключении соглашения, касающегося регулярного тестирования на рабочих местах в определенных секторах экономики с высокими рисками заражения вирусом.

Южная Африка: благодаря трехсторонним дискуссиям было введено требование, в соответствии с которым работодатели должны проводить оценку рисков на рабочих местах до возвращения работников на работу. Они также должны подготовить план для такого возвращения.

За проведением национальных консультаций иногда следовал дальнейший диалог и заключение соглашений на **региональном и отраслевом уровнях** (для их адаптации к определенным условиям).



Сингапур: трехсторонние партнеры согласовали меры по безопасному управлению (обязательные для всех работодателей в условиях пандемии COVID-19) и дополнительные отраслевые требования для целого ряда секторов (включая авиацию, сферу культуры и наземный транспорт).

Во время пандемии COVID-19 масштабы диалога выросли, и теперь он включает в себя **сотрудничество между представителями сферы труда и сферы здравоохранения.**

Во время кризиса системы здравоохранения предприятия могут снизить риски распространения инфекции, так как именно на рабочем месте люди часто находятся в непосредственной близости друг от друга.



Филиппины: Трехсторонний национальный диалог о сотрудничестве между представителями сферы здравоохранения и сферы труда по вопросам профилактики COVID-19 на рабочем месте позволил органам власти объяснить преимущества привлечения добровольцев для реагирования на чрезвычайные ситуации, а также проинформировать работников, подвергающихся риску быть зараженными COVID-19, о существующих мерах социальной защиты. В результате была создана междисциплинарная информационная система для сбора данных об эпидемиологической ситуации, инспекциях труда, социальной защите и международном передовом опыте с целью обеспечения постоянного мониторинга рисков на предприятиях и совершенствования мер и программ в сфере охраны труда.

Обеспечение соблюдения законодательства

Социальные партнеры играют ключевую роль в реализации проектов, программ и мероприятий, направленных на продвижение, мониторинг и обеспечение соблюдения соответствующих законов и нормативно-правовых актов в сфере труда на рабочем месте с помощью:

- ▶ сотрудничества и поддержки деятельности инспекций труда;
- ▶ других механизмов для обеспечения соблюдения законодательства (например, предоставления консультаций, создания сводов практических правил, положений контрактов, информационно-просветительских мероприятий и мер стимулирования). При этом данные механизмы наиболее эффективны, если в их разработке совместно участвуют организации работодателей и работников.



Действующий трехсторонний орган для обеспечения консультаций и сотрудничества

В Конвенции №187 содержатся призывы к созданию национального трехстороннего консультативного органа (или органов) для решения вопросов в сфере охраны труда.

Трёхсторонние органы по вопросам ОТ (или советы, комитеты) были созданы во многих странах. Они представляют собой форум для проведения регулярных дискуссий между представителями правительства (Министерства труда и других соответствующих министерств и учреждений), работодателей и работников по вопросам ОТ, что позволяет проводить консультации по необходимым вопросам и регулярно пересматривать политику и программы в сфере охраны труда.



Бразилия: В состав Постоянной совместной трехсторонней комиссии (*Comissão Tripartite Paritária Permanente, СТТР*) входит 18 членов, представляющих (на паритетных началах) федеральные исполнительные органы власти, работодателей и работников. Кроме того, существует возможность привлечения к работе комиссии или других специальных комиссий до шести специалистов или представителей других органов или международных организаций (без права голоса).

В разных странах **функции** этих органов могут значительно отличаться: в некоторых странах они выполняют лишь консультативную роль; в других они имеют право принимать решения, касающиеся определения национальной политики, приоритетов и планов действий, а также подготовки законопроектов и нормативно-правовых актов.



Оман: в задачи Национального комитета в сфере охраны труда входит следующее: (a) подготовка национального плана в сфере охраны труда; (b) расследование крупных несчастных случаев на производстве; (c) координация взаимодействия между Министерством трудовых ресурсов и другими министерствами, частным сектором и организациями, заинтересованными в реализации программ ОТ; (d) распространение передового опыта в сфере охраны труда; (e) содействие исследованиям в сфере охраны труда; (f) привлечение работодателей и работников к охране труда и успешной реализации программ ОТ; (g) обмен опытом с ассоциациями, комитетами и другими сторонами, работающими в сфере ОТ; (h) консультирование во вопросам законодательства об охране труда; (i) организация встреч для обсуждения вопросов ОТ; (j) сотрудничество с арабскими и международными организациями, чья деятельность связана с охраной труда.



Информация о национальных трехсторонних органах по ОТ в разных странах содержится в разделе 8 Глобальной базы данных по законодательству в области безопасности и гигиены труда (LEGOSH): [Консультации, сотрудничество и взаимодействие с работниками и их представителями](#)

Во время пандемии COVID-19 многие трехсторонние органы ОТ принимали участие в принятии решений на национальном уровне. Они также участвовали в определении ограничительных мер, стратегий по возвращению к работе и разработке других инструкций и правил, которые должны были помочь преодолеть последствия кризиса, связанного с COVID-19.



Конго: Национальный консультационный комитет по труду дал оценку законопроекту об удаленной работе.

Гондурас: работа трехсторонней Национальной комиссии по вопросам здоровья работников была возобновлена для актуализации законодательства в сфере охраны труда и включения в национальные программы ОТ новых важных вопросов, таких как психологические риски и опасности, связанные с COVID-19.

Парагвай: Трехсторонний консультационный совет по вопросам труда одобрил некоторые базовые протоколы в сфере охраны труда в важнейших секторах экономики, разработанные в соответствии с рекомендациями МОТ о безопасном возвращении на рабочие места в условиях пандемии COVID-19.

Другая важная деятельность социальных партнеров в сфере охраны труда

► **Рекомендации и техническая помощь** для изменения отношения работодателей и работников к соблюдению норм ОТ и создания культуры профилактики.

В дополнение к информированию, консультированию и обучению, организации работодателей и работников могут содействовать обмену опытом и укреплять сотрудничество.

► **Информационно-просветительские кампании** для распространения важнейшей информации и ознакомления работодателей, работников и граждан со своими правами и обязанностями в сфере охраны труда. Эффективность таких кампаний повышается, если их разрабатывают совместно организации работодателей и работников.

► **Исследования в сфере ОТ** (участие в работе организаций, занимающихся исследованиями в сфере труда) для обеспечения соответствия результатов исследований в сфере охраны труда приоритетным потребностям на рабочих местах.

► **Сбор данных и информации ОТ** для принятия обоснованной и конструктивной политики, стратегий и норм.



Во время пандемии COVID-19 социальные партнеры активно работали над разработкой **рекомендаций и других ресурсов** и организацией **информационно-просветительских кампаний** по ряду вопросов в сфере охраны труда, например, в реализации мер профилактики для замедления распространения COVID-19 (включая содействие вакцинации и распространению эффективных методов удаленной работы) и снижения психологических рисков, в том числе насилия и домогательств



Бельгия: в результате сотрудничества социальных партнеров были опубликованы «Общие рекомендации по борьбе с распространением Covid-19 в сфере труда», которые можно адаптировать для использования в разных секторах и в которых подчеркивается роль социального диалога на уровне предприятий.

Южная Африка: Профсоюз работников швейной и текстильной промышленности Южной Африки (SACTWU) провел успешную кампанию по вакцинации работников (через первичные медицинские клиники). В ходе кампании работникам были продемонстрированы преимущества вакцинации, что позволило поменять мнение тех, кто ранее сомневался. В результате этого, уровень вакцинации среди работников текстильной промышленности вдвое превысил средний уровень вакцинации по стране.

Никарагуа: Главный совет частных предприятий (COSEP) запустил кампанию «Если пандемия COVID-19 не проводит различие, и ты не должен», в рамках которой проходили вебинары и были созданы платформы для обмена эффективной практикой работы среди заинтересованных сторон.

Соединенное Королевство: Сеть ответственного бизнеса Принца Чарльза разработала Инструментарий для работодателей по вопросам психического здоровья для оценки психологического состояния рабочей силы и поддержки состояния их здоровья.

Социальные партнеры также провели ряд **опросов и исследований** для оценки мнений работодателей и работников по важнейшим аспектам организации и реализации превентивных мер на предприятиях.



Международная организация работодателей (МОП) и МОТ провели совместный глобальный опрос представителей организаций работодателей (ОР) для оценки влияния пандемии COVID-19 на рабочие места и ответных мер. В ходе опроса была выявлена потребность ОР в получении дополнительной информации о мерах, связанных с переходом на дистанционную работу, а также о способах выполнения требований, введенных правительством для снижения рисков распространения вируса на рабочем месте.

Международная конфедерация профсоюзов (МКП) провела опрос среди представителей 148 профсоюзов в 107 странах мира для сбора данных о мерах в сфере охраны труда во время пандемии и о влиянии пандемии на работников. В ходе опроса были выявлены проблемы, связанные с доступностью безопасных рабочих мест и обеспечением средствами индивидуальной защиты (СИЗ).

На уровне предприятий: сотрудничество работодателей и работников для эффективного управления сферой охраны труда



Роль работодателей и работников: основные права и обязанности в сфере ОТ

Обязанности работодателей

- ▶ обеспечение (насколько это практически осуществимо) **безопасности рабочих мест, механизмов, оборудования и процессов**, находящихся под их контролем
- ▶ обеспечение (насколько это практически осуществимо) **безопасности химических, физических и биологических веществ и агентов**, находящихся под их контролем, в случае принятия соответствующих защитных мер
- ▶ предоставление (по необходимости) соответствующих **СИЗ** (бесплатно для работников)
- ▶ Обеспечение (по необходимости) мер для предотвращения последствий **чрезвычайных ситуаций и несчастных случаев**
- ▶ организация **консультаций, информирования и обучения** по вопросам ОТ для **работников и их представителей**

Права и обязанности работников

- ▶ Право на **отказ от работы**, в случае обоснованных причин, в силу которых работа представляет собой неотвратимую и серьезную угрозу для жизни и здоровья работников. Такой отказ не должен влечь за собой неоправданные последствия
- ▶ Право на получение **необходимой информации и обучение** в сфере охраны труда
- ▶ Право **запрашивать информацию** (и участвовать в консультациях) о всех аспектах ОТ, связанных с их работой
- ▶ Обязанность **сотрудничать с работодателем** в сфере охраны труда (например, соблюдать правила и процедуры ОТ, правильно использовать СИЗ, докладывать руководителю об опасных ситуациях и др.)

Обеспечение сотрудничества работодателей и работников в сфере охраны труда

Механизмы взаимодействия на рабочем месте связаны с:

- ▶ повышением эффективности управления сферой охраны труда
- ▶ повышением показателей ОТ
- ▶ снижением числа несчастных случаев и травматизма
- ▶ повышением производительности

снижение уровня травматизма на **64%**

снижение числа госпитализаций на **58%**

на предприятиях, где в ходе внедрения позитивной культуры ОТ приветствуется **участие работников**

Harter et al., Взаимосвязь между участием работников и результатами организации: 2020 г., Q12 Метаанализ

Более 300 МИЛЛИОНОВ

работников во всем мире считают, что они **не могут сообщить** работодателю о **проблемах ОТ**, так как боятся наказания

*Фонд Регистра Ллойда
Опрос о мировых рисках 2019 г.*

Представители работников по вопросам ОТ

Основные функции:

- ▶ представление интересов работников в ходе решения любых вопросов, связанных с охраной труда
- ▶ мониторинг мер, принимаемых работодателями для выполнения своих обязанностей в сфере охраны труда
- ▶ изучение проблем в сфере охраны труда по запросу работников
- ▶ запрос информации о любых потенциальных рисках для безопасности и здоровья работников на рабочем месте
- ▶ обращение к руководству от лица работников по вопросам, касающимся охраны труда рабочей силы
- ▶ сотрудничество с работодателем и оказание ему поддержки в ходе решения проблем, связанным с рисками ОТ
- ▶ содействие сотрудничеству и стимулирование взаимодействия между работниками в сфере охраны труда
- ▶ участие и представление интересов работников в ходе принятия решений в сфере охраны труда
- ▶ расследование несчастных случаев на производстве и случаев профессиональных заболеваний, а также потенциально опасных происшествий.

▶ Данные свидетельствуют от том, что существует прямая зависимость между **деятельностью представителей работников по вопросам ОТ на предприятии и повышением показателей ОТ**

Совместные комитеты по вопросам ОТ

Совместные комитеты по ОТ – это **двухсторонние органы**, в состав которых входит равное количество представителей работников и работодателей. Они создаются в различных подразделениях предприятий для **обеспечения сотрудничества** между работодателями и работниками с целью создания и поддержания безопасных и здоровых условий труда и рабочей среды.

Функции, права и полномочия членов комитетов обычно сходны с функциями, правами и полномочиями представителей работников по охране труда. Комитеты решают более широкий круг закрепленных задач, более сложных по своему характеру, так как они обладают более многочисленными человеческими ресурсами и более высоким потенциалом. Создание совместных комитетов обязательно во многих странах, хотя это часто зависит от размера предприятия. В странах, где национальное законодательство в сфере труда не регулирует деятельность совместных комитетов по ОТ, эта функция может выполняться коллективными договорами.



Шри-Ланка: в соглашении между Совместным форумом ассоциации текстильной промышленности (JAAF) и группой профсоюзов предусмотрены положения о двухсторонних комитетах по охране труда на текстильных заводах для решения проблем, связанных с рисками пандемии COVID-19, и повышения безопасности и гигиены труда работников.

Содействие развитию систем управления ОТ, основанных на социальном диалоге

Системы управления ОТ являются логичным и полезным инструментом для **постоянного повышения эффективности** охраны труда в организации.

Они включают в себя ряд действий и процессов по созданию, мониторингу и оценке мер, принимаемых организацией для обеспечения безопасности и здоровья работников и соблюдения национального законодательства.

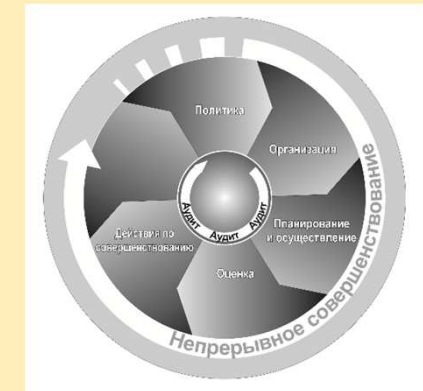
Основные элементы для их успешного применения:

- ▶ **интеграция** системы управления ОТ в **общее управление предприятием**
- ▶ обеспечение **заинтересованности руководства** и **активного участия работников** в совместной реализации мероприятий



Руководство по системам управления охраной труда (МОТ-СУОТ 2001 года)


- ▶ **Участие работников** – это важнейший элемент системы управления охраной труда, необходимый на всех его этапах
- ▶ Работодатели должны принять меры для обеспечения участия работников и их представителей по охране труда в консультациях, информировании и обучении по всем аспектам ОТ, включая аварийные мероприятия на рабочих местах.
- ▶ Работодатели должны так организовывать работу, чтобы у всех работников и их представителей по охране труда было время и ресурсы для активного участия в процессах по организации, планированию, реализации, оценке и совершенствованию системы управления охраной труда.
- ▶ Работодатель должен по необходимости обеспечить создание и эффективную работу комитета по охране труда, а также признание представителей работников по охране труда в соответствии с национальными законами и практикой.



- **Политика:** Политика по охране труда / Участие работников
- **Организация:** Обязанности и ответственность / Компетентность и подготовка / Документация системы управления охраной труда / Передача данных и обмен информацией
- **Планирование и осуществление:** Исходный анализ / Планирование, развитие и осуществление СУОТ / Цели по охране труда / Предотвращение опасностей
- **Оценка:** Мониторинг исполнения и оценка результативности / Расследование / Проверка и аудит / Анализ эффективности СУОТ руководством
- **Действия по совершенствованию:** Предупреждающие и корректирующие действия / Непрерывное совершенствование

Создание позитивной культуры охраны труда

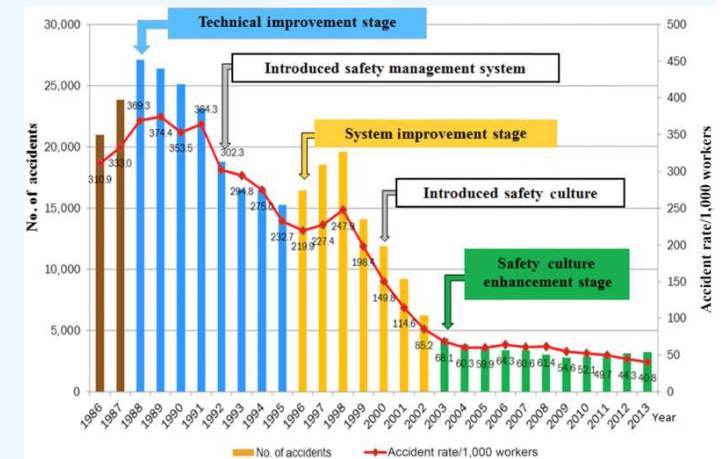
Системы управления охраной труда эффективны **только** тогда, когда они сопровождаются созданием **позитивной культуры охраны труда** на рабочем месте, когда руководители и работники высоко ценят право на безопасные и здоровые условия труда и принимают активное участие в достижении этой цели.



Специальный административный район Гонконг, Китай

Уровень производственного травматизма и профессиональных заболеваний снизился в регионе в период с 1986 по 2013 г. благодаря принятию разнообразных мер в сфере ОТ.

Благодаря развитию технологий и системам управления охраной труда были достигнуты большие результаты в повышении безопасности. Но к значительному сокращению числа несчастных случаев привело именно создание и укрепление культуры охраны труда.



Позитивная культура охраны труда

Открытые коммуникации и диалог между работниками и работодателями в условиях, когда работники готовы делиться своими мыслями о происшествиях и волнующих их вопросах.

Лидерство и приверженность охране труда работодателей и высших руководящих работников.

Основные ценности

1. Социальная включенность
 2. Справедливость
 3. Доверие
 4. Устойчивость
 5. Участие
 6. Стойкость и гибкость
 7. Развитие и рост
- Влияние ОТ на экономические показатели.

Стадии развития

Патология

▽ работодателей и работников не волнует нарушение правил безопасности

Реагирование

▽ безопасность выходит на первый план только после несчастного случая

Расчёт

▽ внедрены системы для управления всеми рисками

Упреждение

▽ работники заранее избегают проблем для улучшения условий труда

Генерирование

охрана труда встроена в методы работы и планирование (динамическая культура охраны труда)

Привлечение работников к участию в процессе оценки рисков

В рамках управления охраной труда работодатели должны регулярно проводить оценку рисков, которая должна включать в себя:

- ▶ выявление **опасностей**;
- ▶ оценку связанных с ними **рисков**;
- ▶ принятие разумных и соразмерных **мер** для того, чтобы держать эти риски под **контролем**.

Эффективная оценка рисков на рабочем месте:

- ▶ способствует защите здоровья и благополучия работников;
- ▶ приносит пользу предприятиям благодаря более эффективной организации работы (в перспективе может повысить производительность).

Работодатели должны принять меры, гарантирующие активное участие работников или их представителей в процессе оценки рисков, так как они обладают ценной информацией о том, как выполняется работа, что делает оценку более тщательной и эффективной.



Во время пандемии COVID-19 участие работников и их представителей в процессе принятия решений способствовало реализации необходимых мер для преодоления опасностей и рисков и обеспечивало широкую поддержку принятым решениям.



Ирландия: Министерство здравоохранения Ирландии опубликовало рекомендации о важной роли консультаций с работниками на всех этапах реализации мер по борьбе с COVID-19 на рабочем месте. В рекомендациях также подчеркивалась необходимость назначения специального представителя работников по вопросам COVID-19 для оказания поддержки в ходе реализации мер по борьбе с COVID-19 и доведения их до сведения работников.

Зачастую необходимость работы из дома была связана со значительными проблемами в сфере обеспечения безопасных и здоровых условий труда, к которым ни работодатели ни работники были не всегда готовы ни физически, ни психологически, ни с точки зрения инфраструктуры. Регулярное общение о существующих проблемах и трудностях способствует налаживанию сотрудничества между работодателями и работниками, выполняющими удаленную работу.



Многонациональная аэрокосмическая компания (*Mercury Systems*) регулярно опрашивала своих работников во время вынужденной удаленной работы в связи с COVID-19 для выявления проблем, с которыми сталкиваются работники, и получения обратной связи.

Британская компания, разрабатывающая программное обеспечение (*Sage*), подготовила анонимный опрос в режиме реального времени для того, чтобы работники могли сообщить о своих наблюдениях в отношении планов по охране труда, принятых во время пандемии COVID-19.



МОТ опубликовала целый ряд инструментов для оказания поддержки работодателям и работникам по управлению рисками ОТ во время пандемии COVID-19, включая следующие:

- ▶ *Прогнозирование, подготовка и антикризисные меры: инвестиции в устойчивые системы безопасности и гигиены труда (Доклад к Всемирному дню безопасности, апрель 2021 г.);*
- ▶ *Контрольный перечень действий по профилактике и пресечению распространения COVID-19 в сфере труда (апрель 2020 г.);*
- ▶ *Охрана труда в условиях пандемии. Обеспечение охраны труда (Доклад к Всемирному дню безопасности, апрель 2020 г.);*
- ▶ *Безопасное и здоровое возвращение к работе во время пандемии COVID-19. Аналитический доклад (май 2020 г.);*
- ▶ *Безопасное возвращение к работе. 10 пунктов плана действий (май 2020 г.);*
- ▶ *Пособие по преодолению психосоциальных рисков в сфере труда во время пандемии COVID-19 (июнь 2020 г.);*
- ▶ *Практическое руководство об удаленной работе во время и после пандемии COVID-19 (июль 2020 г.);*
- ▶ *COVID-19 и медицинские учреждения. Контрольный перечень мер для медицинских учреждений (июль 2020 г.);*
- ▶ *Санитарная обработка рук на рабочем месте. Важнейшие профилактические и контрольные меры в сфере охраны труда по борьбе с пандемией COVID-19. Информационная записка (сентябрь 2020 г.);*
- ▶ *Профилактика и пресечение распространения COVID-19 на рабочем месте на малых и средних предприятиях. Контрольный перечень действий и последующие мероприятия (август 2020 г.)*

❗ МОТ также разработала ряд отраслевых справочников, включающих в себя разделы, посвященные вопросам охраны труда.

Укрепление социального диалога и содействие охране труда во время кризиса и не только



- ▶ Пандемия COVID-19 подвергла всех работников риску заражения новым коронавирусом, а также другим рискам, связанным с этим кризисом и новыми методами работы.
- ▶ Меры, принятые странами в ответ на пандемию COVID-19, продемонстрировали важную роль **участия социальных партнеров** в управлении охраной труда, повышении качества политических мер и стратегий и их быстрой и эффективной реализации (благодаря повышению заинтересованности и укреплению ответственности).
- ▶ Социальные партнеры также играли важную роль в обеспечении **эффективной и скоординированной связи и информирования** для содействия соблюдению норм. Они оказали значительное влияние на последующее принятие необходимых мер в сфере охраны труда на рабочем месте.
- ▶ Сотрудничество и диалог с **другими заинтересованными сторонами**, такими как органы здравоохранения и экстренные службы, по вопросам, представляющим общий интерес, оказались крайне важными для снижения скорости распространения COVID-19 (например, вакцинация населения).
- ▶ Мы не должны забывать эти уроки после выхода из кризиса, так как они могут помочь нам справиться с трудностями в будущем в ходе постоянной борьбы с рисками в сфере охраны труда и профилактики несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Глобальный призыв к действиям в целях ориентированного на человека восстановления после кризиса COVID-19, которое носит инклюзивный, стабильный и устойчивый характер
(Международная конференция труда, июнь 2021 г.)

- ▶ Четыре ключевые направления:
 1. Инклюзивный экономический рост и занятость
 2. Защита всех работников
 3. Всеобщая социальная защита
 4. Социальный диалог
- ▶ Признавая тот факт, что условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, крайне важны для обеспечения достойного труда, авторы документа призывают страны усилить меры по охране труда посредством обеспечения сотрудничества между государственными учреждениями, частными предприятиями, работодателями, работниками и их представителями для разработки конкретных практических рекомендаций; оказания помощи в управлении рисками; принятия мер предупреждения чрезвычайных ситуаций и повышения готовности к ним; реализации мер, направленных на предотвращение новых очагов заболеваний и других производственных рисков; соблюдения реализации мер в области здравоохранения и иных относящихся к COVID-19 норм и положений.
- ▶ Авторы документа признают роль, которую социальный диалог – двусторонний и трехсторонний – сыграл в организации немедленного отпора пандемии COVID-19 во многих странах и секторах, а также его значение в достижении результатов, изложенных в глобальном призыве к действиям.

▶ **Спасибо за внимание!**

www.ilo.org/safeday

