









Международная
организация
труда



► **Укрепление
социального диалога
для создания культуры
охраны труда**



Чему нас научил кризис
COVID-19?



►

**ВСЕМИРНЫЙ ДЕНЬ
ОХРАНЫ ТРУДА 2022**

ОТЧЕТ

© Международная организация труда 2022 г.

Первое издание 2022 г.

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: rights@ilo.org. Международное бюро труда приветствует такие обращения.

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

Укрепление социального диалога для создания культуры охраны труда. Чему нас научил кризис COVID-19?

Международное бюро труда – Женева: МОТ, 2022.

ISBN: 9789220370452 (web PDF)

Также доступно на английском языке: *Enhancing social dialogue towards a culture of safety and health: What have we learned from the COVID-19 crisis?* ISBN: 9789220369821 (print), ISBN: 9789220369838 (web PDF). International Labour Office – Geneva: ILO, 2022.

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.

Данный отчет был подготовлен **Дафне Папандреа**, международным консультантом по охране труда, под техническим руководством и координацией **Манала Аззи**, руководителя группы по охране труда. Особая благодарность **Лейси Грёнинг** за поддержку на всех этапах подготовки отчета. Отчет был проанализирован коллегами из LABADMIN/OSH, ACTRAV, АСТ/ЕМР и других подразделений МОТ, а также специалистами Департамента по охране труда, чей вклад отражен и высоко оценен.

▶ **Укрепление
социального диалога
для создания культуры
охраны труда**

Чему нас научил кризис
COVID-19?

▶ Содержание

▶ Введение	1
▶ 1. Почему важно поднимать вопросы безопасности и гигиены труда на рабочих местах?	7
1.1 Что такое социальный диалог?	7
1.2 Участие и консультации как основа норм МОТ по охране труда	11
▶ 2. На национальном уровне: роль социальных партнеров в создании культуры профилактики в сфере охраны труда	13
2.1 Внедрение эффективной политики и систем регулирования охраны труда посредством социального диалога	13
2.2 Обеспечение консультаций и сотрудничества через работающий трехсторонний орган	19
2.3 Деятельность социальных партнеров	24
▶ 3. На уровне предприятия: сотрудничество между работодателями и работниками для эффективной организации охраны труда	31
3.1 Обеспечение безопасной и здоровой среды на производстве: роль работодателей, работников и представителей работников в сфере охраны труда	31
3.2 Обеспечение эффективного сотрудничества на рабочих местах: ключевая роль совместных комитетов по охране труда	38
3.3 Содействие созданию систем управления охраной труда и профилактической культуры охраны труда на основе социального диалога	40
▶ 4. Укрепление социального диалога для содействия охране труда во время и после кризиса	51
▶ Литература	54
▶ Приложение. Ресурсы и инструменты	58

► Вставки и рисунки

Вставка 1. Преимущества позитивной культуры охраны труда	3
Вставка 2. Разные формы социального диалога	8
Вставка 3. Социальный диалог как основа деятельности МОТ	10
Вставка 4. Предварительное заключение Европейского социально-экономического комитета: «Социальный диалог как инструмент в сфере безопасности и гигиены труда» (SOC/703)	14
Вставка 5. Трехсторонние органы по безопасности и гигиене труда и социальный диалог в шести странах Латинской Америки	22
Вставка 6. Профилактика выгодна!	32
Вставка 7. Основные права и обязанности в сфере труда	33
Вставка 8. Права и полномочия представителей работников по вопросам охраны труда	36
Вставка 9. Создание крепкой и позитивной культуры охраны труда на предприятии	42
Вставка 10. Поддержка социальными партнерами проведения оценки связанных с пандемией COVID-19 рисков для предприятий микро-, малого и среднего бизнеса и сферы гостеприимства в Индонезии	46
Вставка 11. Тренинг активного участия, разработанный МОТ	47
Вставка 12. Глобальный призыв к действиям с целью ориентированного на человека, инклюзивного, стабильного и устойчивого к кризисам восстановления после пандемии: центральная роль социального диалога для защиты всех работников	53
Рисунок 1. Информирование работодателей работниками по вопросам безопасности: глобальная картина	34
Рисунок 2. Повышение уровня культуры охраны труда в строительной промышленности специального административного региона Гонконг (Китай)	41
Рисунок 3. Руководство МОТ по системам управления охраной труда: участие работников во всех элементах системы управления охраной труда	45



► Введение

На съезде Международной комиссии по охране труда (ИСОТ) в 2022 году было объявлено о том, что каждый год во всем мире в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний **умирает 2,9 миллиона человек и не менее 402 миллионов становятся жертвами не смертельных производственных травм**¹ (ИСОТ Congress, 2022)².

Изучив 41 пару специфических факторов риска и последствий для здоровья, Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ) и Международная организация труда (МОТ) выяснили, что результат профессиональных заболеваний – это **81% связанных с работой смертей**, а производственных травм – остальные 19%³. Производственным фактором риска, приведшим к наибольшему количеству смертей, была чрезмерная продолжительность рабочего дня (с ней связано 745 000 смертей), а следующим по влиянию на смертность фактором оказалось воздействие мелких частиц, газов и паров (450 000 смертей)⁴.

Профессиональные заболевания и производственные травмы не только становятся причиной страданий для работников и их семей, но и влекут за собой значительный экономический ущерб для предприятий и экономики в целом. Этот ущерб может измеряться в расходах на здравоохранение и компенсации, снижении объемов производства, уменьшении производственных мощностей и снижении участия рабочей силы. Несчастные случаи и профессиональные заболевания ведут к потере **5,4% ВВП во всем мире** (ИСОТ Congress, 2022). Менее заметный ущерб делает экономическое воздействие более широким – такой ущерб связан с «презентеизмом» (непроизводительное присутствие на работе), потерями производительности, связанными с необратимым нарушением трудоспособности, и убытками от текучести кадров, т. е. от потери квалифицированного персонала (Tompa et al., 2021).

Должное внимание к предотвращению несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и необходимые инвестиции в безопасность и гигиену труда будут способствовать устойчивости экономики, а следовательно – здоровью работников и поддержке предприятий с высокой производительностью.

Для этого необходимо выстроить культуру **профилактики в области безопасности и гигиены труда**, определение которой дается в Конвенции МОТ 2006 года об основах, содействующих безопасности и гигиене труда (№ 187):

«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 принципам профилактики придается самый высокий приоритет».

Для обеспечения культуры профилактики в области безопасности и гигиены труда необходимы действия как на уровне предприятий, так и на национальном уровне.

1 Травмы, в результате которых работник отсутствует на рабочем месте не менее четырех дней.

2 К несмертельным несчастным случаям на производстве были отнесены несчастные случаи, приведшие к отсутствию работника на рабочем месте более четырех дней.

3 WHO/ILO: WHO/ILO joint estimates of the work-related burden of disease and injury, 2006–2016: global monitoring report (2021).

4 WHO/ILO: WHO/ILO joint estimates of the work-related burden of disease and injury, 2006–2016 (2021).

На **национальном уровне** необходимо, чтобы государство в целом, с участием всех заинтересованных министерств, прилагало усилия для создания и поддержания культуры профилактики в области безопасности и гигиены труда, обеспечивая приоритетное положение вопросов охраны труда в национальной повестке дня. Следует выделять адекватные средства и ресурсы для повышения информированности по вопросам безопасности и гигиены труда, получения знаний о вредных факторах и рисках, понимания способов профилактики и контроля.

Содержательный социальный диалог и вовлеченность социальных партнеров представляют собой краеугольный камень такой культуры профилактики, нацеленной на устойчивое повышение качества охраны труда.

При помощи социального диалога трехсторонние партнеры активно участвуют в принятии решений по вопросам безопасности и гигиены труда на всех стадиях – от разработки и усовершенствования политики в области охраны труда и нормативных документов для решения старых и новых проблем до содействия внедрению механизмов, обеспечивающих их выполнение на уровне предприятий. Социальный диалог не только способствует повышению качества политики и стратегий в сфере безопасности и гигиены труда, но и играет важнейшую роль в обеспечении реальной заинтересованности и участия, что помогает их быстрому и более эффективному выполнению.

Также для создания профилактической культуры охраны труда необходимы действия **на уровне предприятий**. К таким действиям относятся выполнение норм по охране труда и внедрение систем управления охраной труда, а также изменение в отношении к культуре охраны труда.

Интеграция систем управления охраной труда в общую структуру управления бизнесом является ключом к управлению рисками и снижению количества несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, поскольку она обеспечивает профилактический и проактивный подход к охране труда на основе постоянного усовершенствования. Любые меры в рамках этого подхода способствуют не только улучшению ситуации с безопасностью и гигиеной труда, но и улучшению других показателей, связанных с производительностью бизнеса.

В то же время для обеспечения эффективной работы системы управления охраной труда необходимы *позитивная культура охраны труда, в которой право на безопасную и здоровую производственную среду обладает ценностью и поддерживается как руководством, так и работниками*. Такая культура основана на принципе инклюзивности, при котором все стороны существенным образом вовлечены в постоянное совершенствование охраны труда на рабочих местах.

При наличии крепкой позитивной культуры охраны труда работники не боятся выражать озабоченность в связи с рисками и вредными факторами, а руководство активно стремится к сотрудничеству для поиска необходимых, эффективных и устойчивых решений. Этот процесс требует открытой коммуникации и диалога на основе доверия и взаимного уважения.

Свежие данные подтверждают позитивный эффект созданной в сотрудничестве культуры охраны труда – сокращается число несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

По данным всемирного опроса о рисках, проведенного фондом *Lloyd's Register*, вероятность серьезной травмы на работе значимо коррелирует с убежденностью работника в том, что он не может свободно сообщать работодателю о проблемах с безопасностью.

И наоборот, предприятия, на которых обеспечивается вовлеченность работников, имеют более низкий уровень несчастных случаев – сообщается, что у них на 64% меньше несчастных случаев и на 58% меньше госпитализаций (Harter et al., 2020).

Вставка 1. Преимущества позитивной культуры охраны труда

Единого определения культуры охраны труда (или культуры безопасности) не существует, однако ее можно описать как продукт индивидуальных или групповых ценностей, установок, представлений, компетенций и паттернов поведения, которые могут определять приверженность организации системе управления охраной труда, стиль работы и эффективность этой системы (Health and Safety Commission, 1993).

У культуры охраны труда есть психологический, поведенческий и ситуационный компоненты. Психологический компонент заключается в общих ценностях, установках, представлениях и убеждениях, определяющих решения и поведение в отношении безопасности; поведенческий компонент можно определить как методы, касающиеся безопасности, используемые на рабочих местах; ситуационный компонент – это политики, процедуры, нормативные акты, организационная структура и управленческие системы, связанные с безопасностью (Kim et al., 2016).

Позитивная культура охраны труда характеризуется наличием различных элементов.

Прежде всего охрана труда должна считаться и ясно представляться в качестве ценности и должна быть интегрирована во все аспекты деятельности предприятия.

Лидерство – это явно проявляемая приверженность охране труда работодателей и высшего руководства и ключ к выработке позитивной культуры охраны труда. То, как работники воспринимают отношение и поведение высших руководителей в сфере охраны труда, формирует основу их собственного поведения в области безопасности и, следовательно, результативности предприятия в сфере охраны труда. Позитивное отношение руководства к охране труда крайне важно для позитивной культуры охраны труда, но одновременно необходимо, чтобы это отношение передавалось подчиненным. Коммуникация (в частности, частые и открытые контакты между руководством и работниками), таким образом, играет важную роль в создании позитивной культуры охраны труда и в достижении хороших показателей в этой сфере (Parker et al., 2006).

Для создания и развития позитивной культуры охраны труда работников следует обучать и информировать, чтобы они могли активно участвовать в укреплении безопасности. Работники должны учиться на инсайтах и интуиции, а не на несчастных случаях, и менять свой способ мышления и действия, обмениваясь опытом и обсуждая общие проблемы (Kim et al., 2016).

Укрепление позитивной культуры охраны труда на рабочем месте существенно способствует уменьшению числа несчастных случаев и профессиональных заболеваний, а также повышению благосостояния и морального духа работников. В свою очередь, чем здоровее и счастливее работники, тем выше производительность бизнеса, качество работы и доходность.



За последние два года в связи с **пандемией COVID-19** возникли новые проблемы, связанные с охраной труда.

Все люди, задействованные в сфере труда, подвергались риску заражения новым коронавирусом, а также новым и вновь появляющимся рискам, связанным с чрезвычайными ситуациями и новыми практиками и процедурами.

В сложной ситуации пандемии социальный диалог играет важнейшую роль на всех уровнях, от национального до производственного. На протяжении кризисного периода тем государствам, которые сделали своим приоритетом активное участие организаций работодателей и работников в управлении охраной труда, удалось совместно разработать и внедрить законы, политику и меры, необходимые в чрезвычайных обстоятельствах⁵. Принятые нормативные акты нужно было соответствующим образом внедрять на рабочих местах. Участие и вовлеченность работников через совместные комитеты по охране труда и через своих представителей стали ключом к обеспечению их выполнения, а также к разработке и применению необходимых и эффективных мер по устранению вредных факторов и минимизации рисков, адаптированных к нуждам производства и работников.

В 2022 году возможные сценарии должны разрабатываться с учетом новой мировой реальности, в которой некоторые страны будут продолжать иметь дело с ковидным кризисом, тогда как другие перейдут на постковидный этап. При любом из этих сценариев механизмы участия в решении этой общей проблемы, а также другие вопросы охраны труда, будут по-прежнему иметь принципиальное значение для сдерживания распространения производственного травматизма и заболеваемости как на национальном, так и на производственном уровне.

5 ILO: COVID-19 and social dialogue.



О чем этот отчет?

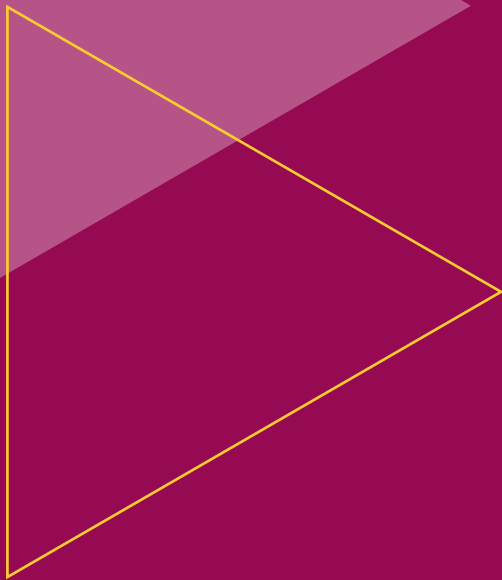
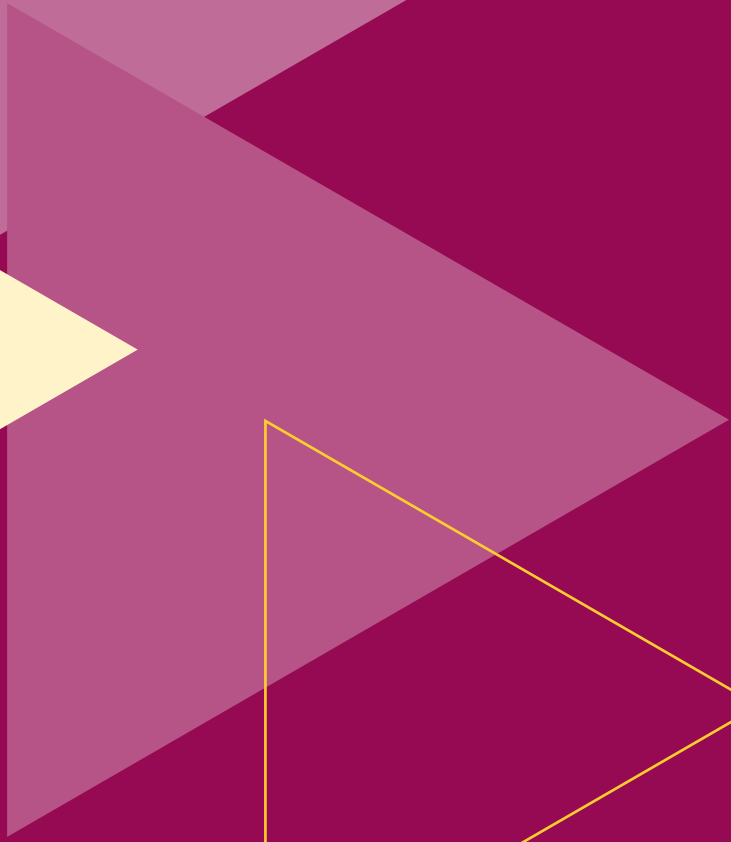
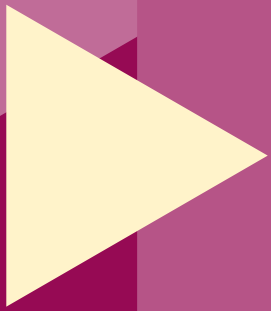
Цель этого отчета – содействовать формированию профилактической культуры охраны труда на основе участия и социального диалога. В нем приводятся примеры из опыта пандемии COVID-19, показывающие, как социальный диалог способствовал решению непредвиденных проблем в сфере охраны труда и защиты безопасности и здоровья работников, одновременно помогая обеспечить выживание и непрерывность деятельности предприятий.

Глава 1 посвящена понятию социального диалога и его роли как одного из основополагающих принципов МОТ с момента создания организации. Он отражен в нормах МОТ, в том числе в нормах, относящихся к безопасности и гигиене труда, признающих сотрудничество работников и работодателей и их организаций необходимым условием обеспечения безопасных и здоровых условий труда.

Глава 2 описывает социальных партнеров в управлении охраной труда на национальном уровне в качестве ключевых участников создания профилактической культуры охраны труда. Эта роль предполагает трехсторонние консультации и сотрудничество в разработке и внедрении рамочной политики и нормативных актов. Для обеспечения этих процессов необходим эффективный трехсторонний орган. В этой главе рассказывается о различных видах деятельности, которые могут совместно разрабатываться трехсторонними партнерами для содействия выполнению требований охраны труда и совершенствования условий безопасности и гигиены труда, особенно в кризисные периоды, например во время пандемии COVID-19.

Глава 3 рассказывает о сотрудничестве работодателей и работников на уровне предприятий для обеспечения безопасной и здоровой производственной среды. В ней идет речь об обязательствах работодателей и о правах и обязанностях работников, их представителей по охране труда, а также о ключевой роли совместных комитетов по охране труда в обеспечении сотрудничества в области безопасности и гигиены на рабочих местах. Также отмечается важность социального диалога и участия работников в обеспечении внедрения качественной системы управления охраной труда и позитивной культуры охраны труда.

Глава 4 содержит призыв к укреплению социального диалога для продвижения охраны труда в ходе нынешней пандемии COVID-19 и будущих кризисов.





▷ Почему важно поднимать вопросы безопасности и гигиены труда на рабочих местах?

1.1 Что такое социальный диалог?

Социальным диалогом называют разные виды переговоров и консультаций или простой обмен информацией между представителями государства, работодателей и работников по взаимно интересующим их вопросам, связанным с экономической и социальной политикой⁶. Это ключевой инструмент управления работой, а также обеспечения устойчивого экономического роста и социальной справедливости.

Социальный диалог может быть неформальным или институционализированным и иногда включать в себя оба подхода. Он может проходить на разных уровнях (международном, национальном, региональном, местном или производственном). В нем могут участвовать социальные партнеры из разных секторов экономики, из одного сектора или из одной компании или группы компаний.

6 ILO: Social Dialogue > Finding a common voice (2002).

Вставка 2. Разные формы социального диалога

Социальный диалог может происходить как **трехсторонний процесс**⁷, в котором государственные органы (министерство труда и/или другие министерства) принимают участие в качестве официальной стороны диалога.

Если рассматриваемые вопросы находятся вне сферы труда, в диалоге часто участвуют другие стороны⁸, работающие с конкретными проблемами и интересами гражданского общества.

Процесс может принимать форму **«трипартизм плюс»**⁹. В таких процессах могут также участвовать эксперты как в качестве стороны, так и в рамках консультаций.

Социальный диалог также может иметь место в рамках **двусторонних отношений**¹⁰ между работниками и работодателями (или организациями работников и работодателей) с участием государства или без него.

Коллективные переговоры представляют собой сердцевину социального диалога, это «все переговоры между работодателем, группой работодателей или одной или несколькими организациями работодателей с одной стороны и одной или несколькими организациями работников с другой с целью: (а) определения условий труда и занятости; и/или (б) регулирования отношений между работодателями и работниками; и/или (в) регулирования отношений между работодателями или их организациями и одной или несколькими организациями работников»¹¹. Коллективные переговоры могут происходить на разных уровнях, в том числе на национальном, отраслевом, местном и производственном.

Сотрудничество на рабочих местах может принимать разные формы – от обмена информацией¹² до консультаций¹³ или совместного принятия решений¹⁴. Обеспечивая взаимное доверие между работниками и администрацией, сотрудничество на рабочих местах способствует улучшению условий труда и производственной среды. Оно помогает сделать кадры более мотивированными и продуктивными, а предприятия – более конкурентоспособными и прибыльными, что положительно сказывается на производительности предприятий в целом



10 Двусторонний социальный диалог – это обмен информацией, консультации или переговоры между двумя сторонами – одной или несколькими организациями работодателей и одной или несколькими организациями работников – без вмешательства государства.

11 МОТ: Конвенция МОТ 1981 года о содействии коллективным переговорам (№ 154), ст. 2.

12 Обмен информацией включает в себя как одностороннюю, так и двустороннюю коммуникацию. Односторонняя коммуникация – простейшая форма сотрудничества на рабочих местах, при котором диалог не ведется, а взаимодействие между работниками и руководством является пассивным, а не активным. При двусторонней коммуникации информация предоставляется руководством, но работники имеют возможность обсуждать, задавать вопросы и просить разъяснений. См. ILO: [Guide on Social Dialogue and Workplace Cooperation: An Overview](#) (2008).

13 Консультация – это процесс обмена информацией и обсуждения; при этом одна сторона (обычно это руководство) сохраняет право принимать решения на основе обсуждения и рекомендаций. См. ILO: [Guide on Social Dialogue and Workplace Cooperation: An Overview](#) (2008).

14 Совместное принятие решений включает в себя обсуждение и взаимодействие между руководством и работниками, которое приводит к принятию обязательного к исполнению решения. См. МОТ: [Guide on Social Dialogue and Workplace Cooperation: An Overview](#) (2008).

Социальный диалог может эффективно функционировать только при соблюдении основополагающих принципов и прав в сфере труда, в том числе свободы объединения и реального признания права на ведение коллективных переговоров. К необходимым условиям успешного социального диалога также относятся наличие свободных, независимых, сильных и представительных организаций работников и работодателей, обладающих нужным техническим оснащением и доступом к информации, а также доверие, приверженность и уважение государства к автономности социальных партнеров и к результатам социального диалога¹⁵.

В контексте кризиса, например, вызванного пандемией COVID-19, необходимо использовать все эти факторы. Диалог с участием выразителей разных интересов, перспектив и взглядов – самый эффективный способ согласования разнонаправленных интересов и создания доверия и приверженности политике, стратегиям и конкретным мерам, которые на практике будут работать на благо общества как во время кризиса, так и в дальнейшем.

15 ILO: *Social Dialogue*.

©Cassidy K/ILO 2003-11



Вставка 3. Социальный диалог как основа деятельности МОТ

С момента создания МОТ в 1919 году социальный диалог служил ее основополагающим принципом. Работодатели, работники и государство принимают участие во всех обсуждениях и в принятии решений по международным трудовым вопросам с целью обеспечения «всеобщего и устойчивого мира», социальной справедливости и достойного труда для всех. Эта трехсторонняя структура характерна для МОТ и обеспечивает ее уникальность в системе ООН.

Социальный диалог закреплен в Уставе МОТ и практически во всех международных трудовых нормах, так как он считается основным методом выработки устойчивых решений и мирных отношений на рабочих местах.

В 1976 году МОТ приняла специальную конвенцию, направленную на содействие трипартизму, – это [Конвенция МОТ 1976 года о трехсторонних консультациях для содействия применению международных трудовых норм \(№ 144\)](#). Согласно конвенции, необходимы эффективные консультации с участием государства, организаций работодателей и работников на каждом этапе связанной нормативной деятельности МОТ по таким вопросам, как определение повестки дня Международной конференции труда, ратификация международных трудовых норм, контроль за применением норм и денонсация ратифицированных конвенций.

С момента принятия в 1998 году [Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда](#) все государства – члены МОТ обязаны, в силу своего членства в организации, соблюдать, продвигать и реализовывать важнейшие принципы и права в сфере труда, закрепленные в восьми основополагающих конвенциях, в том числе право на свободу объединения и эффективное признание права на ведение коллективных переговоров. [Конвенция МОТ 1948 года о свободе объединений и защите права объединяться в профсоюзы \(№ 87\)](#) признает право работников и работодателей на свободное создание организаций по собственному выбору и на вступление в такие организации и утверждает, что органы власти должны избегать вмешательства, направленного на ограничение этого права или на препятствование его законному осуществлению. Эту конвенцию дополняет Конвенция МОТ 1949 года о применении принципов права на объединение в профсоюзы и на ведение коллективных переговоров (№ 98), направленная на выработку мер по обеспечению соблюдения права на создание организаций и на содействие развитию колдоговорного процесса.

Еще одна схожая норма – это [Конвенция МОТ 1981 года о содействии коллективным переговорам \(№ 154\)](#), в которой даются определения сторон и цели коллективных переговоров.

Ряд рекомендаций содержит дополнительные руководства по содействию социальному диалогу на разных уровнях. Среди них [Рекомендация МОТ 1951 года о коллективных договорах \(№ 91\)](#), [Рекомендация МОТ 1952 года о консультациях и сотрудничестве между работодателями и работниками на уровне предприятия \(№ 94\)](#), [Рекомендация МОТ 1960 года о консультациях и сотрудничестве между государственными властями и организациями работодателей и работников \(№ 113\)](#), [Рекомендация МОТ 1967 года о связях между администрацией и работниками на предприятии \(№ 129\)](#), [Рекомендация МОТ 1967 года о рассмотрении жалоб на предприятии с целью их разрешения \(№ 130\)](#), [Рекомендация МОТ 1976 года о процедуре трехсторонних консультаций для содействия применению международных трудовых норм и о национальных мероприятиях, касающихся деятельности Международной организации труда \(№ 152\)](#), а также [Рекомендация МОТ 1981 года о содействии коллективным переговорам \(№ 163\)](#).

Значение социального диалога для общественного единения и продуктивности экономики подчеркивалось в знаменательных декларациях МОТ, таких как [Декларация МОТ 2008 года о социальной справедливости в целях справедливой глобализации](#)¹⁶ и [Декларация столетия МОТ 2019 года о будущем сферы труда](#)¹⁷.

Социальный диалог также является ключом к реагированию на кризис, что со всей ясностью показала пандемия COVID-19. В связи с этим одна из последних по времени норм МОТ – [Рекомендация МОТ 2017 года о занятости и достойном труде в целях обеспечения мира и потенциала противодействия \(№ 205\)](#) – подчеркивает важность стратегического подхода к реагированию на кризис, способствующего созданию безопасных и достойных условий труда посредством социального диалога.



16 В [Декларации МОТ 2008 года о социальной справедливости в целях справедливой глобализации](#), принятой Международной конференцией труда в июне 2008 года, выражается уверенность в том, что «в мире, который становится все более взаимозависимым и сложным, и с учетом глобализации производства... социальный диалог и практика трипартизма между правительствами и представительными организациями работников и работодателей внутри государств и между ними в настоящее время как никогда актуальны, чтобы найти решение существующим проблемам и обеспечить социальную сплоченность и верховенство закона, помимо прочего, благодаря применению международных трудовых норм».

17 В [Декларации столетия МОТ 2019 года о будущем сферы труда](#), принятой на 108-й сессии Международной конференции труда (посвященной столетию МОТ) в 2019 году, отмечается, что «социальный диалог способствует сплоченности всего общества и имеет огромное значение для эффективно функционирующей и продуктивной экономики».

► 1.2 Участие и консультации как основа норм МОТ по охране труда

Социальный диалог, в том числе право социальных партнеров вносить предложения, участвовать в консультациях, в принятии решений по вопросам охраны труда на национальном уровне, является предпосылкой построения национальных систем охраны труда и принятия эффективных профилактических мер на рабочих местах, как подчеркивается в основных нормах МОТ по охране труда.

Согласно [Конвенции МОТ 1981 года о безопасности и гигиене труда и производственной среде \(№ 155\)](#), с наиболее представительными организациями работодателей и работников должны проводиться консультации по разработке, осуществлению и периодическому пересмотру согласованной национальной политики в сфере безопасности и гигиены труда (ст. 4.1). Такая политика направлена на обеспечение связи и сотрудничества на уровне рабочей группы и предприятия и на любом другом соответствующем уровне до национального уровня включительно (ст. 5-d). При разработке политики также должны указываться соответствующие функции и обязанности государственных органов, работодателей, работников и других лиц в области безопасности и гигиены труда, при этом учитываются как вспомогательный характер таких обязанностей, так и национальные условия и практика (ст. 6).

В Конвенции № 155 указано, что сотрудничество работодателей и работников и/или их представителей на предприятии является основным элементом организационных и других мер охраны труда (ст. 20). Конвенция говорит о необходимости принятия мер, позволяющих работникам и их представителям сотрудничать с работодателем в области безопасности и гигиены труда (ст. 19-a-b) в деле предоставления информации и проведения соответствующей подготовки (ст. 19-c-d), а также наделяет работников и их представителей или, при наличии таковых, представительные организации на предприятии правом рассматривать все аспекты безопасности и гигиены труда, связанные с их работой, и проводить консультации с работодателями по этим аспектам (ст. 19-e).

Конвенцию № 155 дополняет Протокол 2002 года, который содержит положения о разработке и периодическом пересмотре требований и процедур, касающихся регистрации несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний и, в зависимости от обстоятельств, аварийных ситуаций, несчастных случаев по пути на работу и с работы, а также предполагаемых случаев профессиональных заболеваний, и уведомления и о них. Эти требования и процедуры должны разрабатываться в рамках консультаций с наиболее представительными организациями работодателей и работников (ст. 2).

Согласно [Конвенции МОТ 1985 года о службах гигиены труда \(№ 161\)](#), необходимо проводить консультации с наиболее представительными организациями работодателей и работников для разработки, осуществления и периодического пересмотра согласованной национальной политики в отношении служб гигиены труда (ст. 2). Конвенция также призывает работодателей, работников и их представителей сотрудничать и участвовать на равноправной основе в осуществлении организационных и иных мер, относящихся к службам гигиены труда (ст. 8).

[Конвенция МОТ 2006 года об основах, содействующих безопасности и гигиене труда \(№ 187\)](#), направлена на развитие культуры профилактики в области безопасности и гигиены труда на национальном уровне путем создания национальных основ для постоянного совершенствования охраны труда. В конвенции подчеркивается роль социального диалога в создании такой профилактической культуры: *«Термин «национальная культура профилактики в области безопасности и гигиены труда» означает культуру, 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 принципам профилактики придается самый высокий приоритет»* (ст. 1-d).

Согласно Конвенции № 187, для разработки, осуществления и периодического пересмотра согласованной национальной политики по вопросам безопасности и гигиены труда необходимо проводить трехсторонние консультации (ст. 2.1, 3), создавать, поддерживать, постепенно развивать и периодически пересматривать национальную систему безопасности и гигиены труда (ст. 4), а также разрабатывать, проводить, следить за выполнением, оценивать и периодически пересматривать национальную программу по безопасности и гигиены труда (ст. 5).



©Marcel Crozet/ILO

Конвенция № 187 также предусматривает наличие в национальной системе безопасности и гигиены труда среди прочего мер, направленных на обеспечение сотрудничества на уровне предприятия между его руководством, работниками и их представителями в качестве основного элемента мер профилактики на производстве (ст. 4.2-d).

**Подтверждение
приверженности
созданию
национальной
культуры
профилактики
в области
безопасности
и гигиены труда:
Сеульская
декларация
(2008) и
Стамбульская
декларация
(2011)**

Цель Конвенции № 187, которая заключается в продвижении национальной культуры профилактики в области безопасности и гигиены труда, была поддержана Сеульской декларацией по безопасности и гигиене труда¹⁸, принятой на 18-м Всемирном конгрессе по безопасности и гигиене труда в 2008 году, и Стамбульской декларацией по безопасности и гигиене труда¹⁹ 2011 года.

Высокопоставленные подписанты Сеульской декларации признали, что «все общество несет ответственность за обеспечение высокого уровня безопасности и гигиены труда, и все члены общества должны вносить вклад в достижение этой цели, стремясь к тому, чтобы вопросы безопасности и гигиены труда занимали приоритетное место в национальных программах, а также формируя и поддерживая национальную культуру профилактики в области безопасности и гигиены труда».

Принятие Стамбульской декларации 33 участниками встречи министров труда для содействия развитию культуры профилактики 11 сентября 2011 года стало еще одной значимой вехой на пути к признанию важности активного участия работодателей и работников в усилиях по профилактике и соблюдению норм.

18 Сеульская декларация по безопасности и гигиене труда.

19 Стамбульская декларация по безопасности и гигиене труда.



- ▷ На национальном уровне: роль социальных партнеров в создании культуры профилактики в сфере охраны труда

2.1 Внедрение эффективной политики и систем регулирования охраны труда посредством социального диалога

Создание устойчивой культуры профилактики требует участия организаций работодателей и работников в управлении охраной труда на рабочих местах, начиная с принятия, внедрения и пересмотра политики и систем регулирования для решения как новых, так и ранее поставленных задач.

У трехсторонних партнеров могут быть разные интересы и точки зрения, в связи с чем вероятно возникновение конфликтных ситуаций. При этом трехсторонние консультации и обсуждения могут помогать коммуникации и обеспечивать лучшее понимание потенциальных проблем и сложных ситуаций. Такие процессы обеспечивают возможность совместных и согласованных действий и выработки культуры сотрудничества в противовес конфронтации для решения проблем в сфере безопасности и гигиены труда.

Для определения общих целей, приоритетов, задач и направлений по укреплению национальной системы охраны труда и для более эффективного использования имеющихся ресурсов необходима надежная координация действий всех заинтересованных сторон.

Как уже было сказано, Конвенция МОТ 1981 года о безопасности и гигиене труда и производственной среде (№ 155) и Конвенция МОТ 2006 года об основах, содействующих безопасности и гигиене труда (№ 187), призывают предотвращать несчастные случаи на производстве и профессиональные заболевания, по возможности сводя к минимуму вредоносные факторы, существующие на производстве.

Такая политика может быть выстроена на основе трехсторонних консультаций и обсуждений, которые обеспечат ее легитимность. Кроме того, политика скорее получит поддержку и будет выполняться, если работодатели и работники через свои организации участвовали в ее разработке. Политика должна, как минимум, обеспечивать приверженность государства профилактике несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, отражать основные принципы деятельности в сфере безопасности и гигиены труда на национальном уровне, направления действий в области безопасности и гигиены труда, а также функции и обязанности основных заинтересованных сторон (например, соответствующих органов власти, работодателей и работников, их организаций), одновременно признавая взаимодополняющий характер их обязанностей.

Вставка 4. Предварительное заключение Европейского социально-экономического комитета: «Социальный диалог как инструмент в сфере безопасности и гигиены труда» (SOC/703)²⁰

На своей 556-й пленарной сессии, состоявшейся 19–20 января 2022 года, Европейский социально-экономический комитет (EESC) принял предварительное заключение «Социальный диалог как инструмент в сфере безопасности и гигиены труда».

В этом заключении, сделанном по запросу председательствующей в ЕС Франции, комитет рассматривает социальный диалог как инструмент для достижения трех основных задач: прогнозирования изменений в сфере труда, вызванных зеленым, цифровым и демографическим переходами, а также управление этими изменениями, совершенствование профилактики несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и готовность к любым потенциальным кризисам, угрожающим здоровью.

Комитет видит в пандемии COVID-19 возможность создания новой коллективной устойчивости к будущим кризисам и снижения их воздействия на безопасность и гигиену труда. План по восстановлению должен обеспечивать возможность укрепления роли социальных партнерств в тех государствах-членах, в которых они имеют наименьшее влияние.

Комитет призывает создавать культуру профилактики в сфере охраны труда, включающую проведение обучения для сторон социального диалога, повышение информированности о возникающих рисках, а также усиление и распространение имеющихся ресурсов.

Комитет также считает, что договоренности между социальными партнерами должны выполняться государствами-членами, и просит Европейскую комиссию обсудить с социальными партнерами выполнение автономных договоренностей и возможность совместного запроса решения у комитета, с уважением к автономии социальных партнеров и в соответствии с процедурой, предусмотренной в ст. 155 Договора о функционировании Европейского союза.



²⁰ European Economic and Social Committee: Social dialogue as a tool to promote health and safety at work (2022).

Для качественного осуществления политики и программ в сфере безопасности и гигиены труда необходима **полноценная и функциональная система регулирования**²¹. Эта система должна распространяться на всех работников и на все связанные с безопасностью и гигиеной труда риски, которым они могут подвергаться, независимо от выполняемой ими работы, отрасли, в которой они работают, и других обстоятельств.

При разработке законодательства в сфере безопасности и гигиены труда следует учитывать, что для интеграции социального диалога на разных уровнях необходимо обеспечить устойчивость и выполнение законов, даже самых сложных.

Социальный диалог всегда обладает значимостью, но его роль возрастает в кризисное время, когда для принятия непростых решений необходимо быстрое реагирование.

Во время пандемии COVID-19 социальный диалог стал шире применяться для разработки совместной политики и стратегии.

В ходе всемирного опроса профсоюзов 83% респондентов сообщили об использовании социального диалога в условиях пандемии COVID-19, а около 89% ответили, что участвовали в трехсторонних консультациях²³.

По данным другого всемирного опроса, в 59% стран из 133, участвовавших в нем, в связи с пандемией COVID-19 проводился социальный диалог, одной из основных тем которого были меры обеспечения безопасности и гигиены труда.

Сравнительный анализ политических мер, разработанных в процессе социального диалога в 19 странах, показал, что социальные партнеры много сотрудничали в деле неотложной разработки мер в сфере безопасности и гигиены труда в связи с вновь возникающими рисками, особенно во время первой волны пандемии COVID-19 (Brandl, 2021).

Были достигнуты двусторонние договоренности между представителями работодателей и работников или трехсторонние договоренности с участием государства с целью снижения риска заражения на рабочих местах. Респонденты, участвовавшие во всемирном опросе, проведенном среди профсоюзов, отмечали, что в связи с пандемией COVID-19 возросла значимость охраны труда в повестке дня коллективных переговоров и вопросы безопасности и гигиены труда стали занимать в коллективных договорах значительное место²⁴.

Как в двусторонних, так и в трехсторонних договорах значительное внимание уделялось разным подходам, от требования проведения оценки рисков или внедрения дистанционной работы до систематического проведения тестирования. Во многих странах социальный диалог касался вопроса о необходимости вакцинации как условия приема на работу или физического возвращения на рабочие места²⁵.

Сотрудничество между участниками трудовых отношений очень важно для того, чтобы внедряемые меры были одобрены и поддержаны работодателями и работниками, что повышает вероятность их эффективного выполнения на рабочих местах.

21 Эффективная система регулирования в сфере безопасности и гигиены труда может быть построена на основе единого и всеобщего акта о безопасности и гигиене труда, определяющего основные права в этой сфере и распространяющегося на всех работников и все отрасли экономической деятельности. Кроме акта о безопасности и гигиене труда система регулирования может включать в себя законы и нормативные акты (относящиеся к конкретным отраслям или вредным факторам и определяющие обязательные минимальные стандарты и задачи по контролю за вредными факторами, безопасные уровни, обучение и пр.), своды правил и технические стандарты (дополняющие законы, давая конкретное руководство по их выполнению работодателям и работникам), а также коллективные договоры (подготовленные в ходе переговоров между работодателями и работниками и их организациями).

22 ILO: [COVID-19 and recovery: The role of trade unions in building forward better](#) (2021).

23 ILO: [A global trend analysis on the role of trade unions in times of COVID-19: A summary of key findings](#) (2021).

24 ILO: [COVID-19, collective bargaining and social dialogue: A report on behalf of ILO ACTRAV](#) (2021).

25 ILO: [COVID-19, collective bargaining and social dialogue](#) (ILO, 2021).



- В Австрии социальные партнеры договорились о проведении систематических проверок на предприятиях отдельных отраслей промышленности с высоким риском передачи вируса, например на предприятиях розничной торговли (WKO, 2021).
- Во Франции было заключено двустороннее соглашение, направленное на усиление профилактических мер в сфере безопасности и гигиены труда. Кроме того, соглашение касается таких вопросов, как психологические риски и новые вредные факторы, связанные с современными технологиями²⁶. Социальные партнеры во Франции также разработали межпрофессиональное соглашение на национальном уровне, касающееся удаленной работы и дополняющее существующие нормативные акты²⁷.
- В Панаме в результате трехстороннего диалога был заключен договор о применении недавно принятого закона об удаленной работе. В нем предусмотрен добровольный характер удаленной работы, «право на отключение» и другие права работников²⁸. Договор также включает пункт о создании двусторонних комитетов по охране труда для оценки рисков на рабочих местах в связи с пандемией COVID-19.
- В Сингапуре после консультаций и обсуждений с участием трехсторонних партнеров были внесены изменения в правила вакцинации. В результате этих переговоров власти решили, что для работы на своих рабочих местах работники должны быть вакцинированы, если они не переболели COVID-19²⁹.
- В Южной Африке были проведены трехсторонние обсуждения для изменения мер, направленных на сдерживание распространения COVID-19 на рабочих местах. В результате обсуждения с социальными партнерами было сформулировано требование к работодателям провести оценку рисков на рабочих местах до того, как работники вернутся на них, а также разработать план по их возвращению на работу (Department of Health, South Africa, 2020).

После трехстороннего обсуждения на национальном уровне могут проводиться дополнительные консультации и заключаться двусторонние или трехсторонние соглашения на региональном или отраслевом уровне, которые можно адаптировать к конкретным обстоятельствам. Региональные коррективы вносятся с учетом местных показателей заболеваемости COVID-19, в связи с которыми могут требоваться конкретные меры для сдерживания распространения инфекции. Заметные различия существуют также между разными отраслями, как в отношении рисков, так и в отношении мер, которые необходимо принять.



- В Финляндии профсоюзы и организации работодателей тесно сотрудничали с государством в деле разработки мер в сфере туризма и общественного питания³⁰.
- В Италии социальные партнеры в банковском секторе разработали подробные правила удаленной работы, включающие в себя право на неприкосновенность частной жизни и «право на отключение»³¹.
- В Мексике диалог между представителями работников образования и Министерством образования касался таких вопросов, как регулирование удаленной работы и обучение

26 [Accord national interprofessionnel pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail](#) (2021).

27 International Organisation of Employers (OIE): [French social partners sign a new interprofessional agreement on telework](#) (2021).

28 OIE: [Panama: outcomes of the tripartite Dialogue for Labour Economy and Development, including the regulation on telework](#) (International Organisation of Employers, 2021).

29 K. Yufeng. [From Jan 15, unvaccinated workers not allowed to return to workplace even with negative pre-event test](#) (2021).

30 ILO: [COVID-19, Collective bargaining and social dialogue: A report on behalf of ILO ACTRAV](#) (2021).

31 ITUC: [ITUC Legal Guide - Telework](#) (2020).



учителей по техническим вопросам, связанным с COVID-19³². Кроме того, трехсторонний Совет по безопасности и гигиене труда и Мексиканский институт социальной защиты опубликовали 17 чек-листов по разным секторам относительно безопасного возвращения на работу.

- В Сингапуре трехсторонние партнеры согласовали **меры по безопасному управлению**, которые стали обязательными для работодателей во время пандемии COVID-19; эти меры также включали в себя дополнительные требования на отраслевом уровне. Отраслевые требования касались значительного числа отраслей, от авиации до искусства, культуры и наземного транспорта³³. Так, социальный диалог стал центральным элементом сдерживания распространения COVID-19 среди моряков. Меры защиты работников были введены Профсоюзом морских офицеров Сингапура, Сингапурской организацией моряков, Международным советом работодателей на морском транспорте, Сингапурской ассоциацией морских перевозок и портовыми властями Сингапура³⁴.
- В Швеции в результате коллективных переговоров средства индивидуальной защиты стали распространяться в большинстве школ страны³⁵.

Роль социальных партнеров не сводится к формулированию норм; социальные партнеры являются ключевыми действующими лицами в инициативах, планах и деятельности **по продвижению, мониторингу и обеспечению выполнения** соответствующих законов по безопасности и гигиене труда и нормативных актов на рабочих местах.

Наличие сильной системы трудовой инспекции – необходимое условие введения в действие нормативных актов по безопасности и гигиене труда, выявление случаев их невыполнения, помощи в исправлении ситуации и предотвращении невыполнения нормативных актов в будущем. Здесь сотрудничество между инспекцией труда и организациями работодателей и работников играет ключевую роль³⁶. Для содействия такому сотрудничеству должны проводиться конференции и создаваться совместные комитеты или аналогичные органы, в которых представители инспекции труда могут обсуждать вопросы, касающиеся выполнения трудового законодательства и вопросов безопасности и гигиены труда с представителями организаций работодателей и работников³⁷.



- В Ираке осенью 2021 года трехсторонние партнеры встретились для обсуждения улучшения условий в сфере инспекции труда и безопасности и гигиены труда³⁸. Дискуссия касалась проблем, возникших в связи с пандемией COVID-19, а также более долгосрочных приоритетов. Одной из целей проекта и диалога было укрепление инспекции труда для содействия достойному труду. Во время консультаций также состоялась сессия по разработке национальной политики в области занятости для совершенствования охраны труда и более активного создания рабочих мест.

32 “Mexico: COVID-19 issues feature in SNTE demands”, in Education International (2021).

33 GoBusiness Singapore: [Sector-Specific Requirements](#).

34 Maritime and Port Authority of Singapore: [COVID-19 Protocol on Crew Change and Repatriation of Seafarers](#) (2020).

35 ILO: [COVID-19, collective bargaining and social dialogue: A report on behalf of ILO ACTRAV](#) (2021).

36 Согласно Конвенции МОТ 1947 года об инспекции труда в промышленности и торговле (№ 81), «компетентный орган принимает соответствующие меры, для того чтобы содействовать ... сотрудничеству между служащими инспекции труда и работодателями и работниками или их организациями» (ст. 5-b).

37 МОТ: [Рекомендация 1947 г. об инспекции труда \(№ 81\)](#), п. 6.

38 ILO: [Ministers of Labour and Social Affairs and social partners meet with ILO to discuss joint activities to advance decent work in Iraq, with support of the European Union](#) (2021).



- В Мадагаскаре инспекция труда совместно с Мадагаскарской ассоциацией компаний по обработке экспорта и их партнеров (GEFP) ввела в действие стратегический план по соблюдению правил на рабочих местах и реагированию на COVID-19 на текстильных предприятиях. 113 компаний (около 63 900 работников) получили поддержку от инспекции труда (повышение информированности, обучение, консультации) для обеспечения внедрения профилактических мер и сдерживания распространения COVID-19 на рабочих местах. Не только инспекция труда, но и другие участники, такие как специализированные медицинские службы, фонд социального страхования, министерства сельского хозяйства и здравоохранения, а также кооперативы хлопкоробов, приняли участие в выполнении стратегического плана. Кроме того, инспекция труда, Национальный институт труда (INTra) и специализированные медицинские службы сотрудничали с Малагасийской конференцией труда в разработке и выполнении программы обучения по безопасности и гигиене труда в условиях пандемии COVID-19 для организаций работников. С августа по декабрь 2021 года 402 представителя работников из нескольких отраслей (текстильная, угольная и пищевая промышленность, строительство, сельское хозяйство) прошли обучение по вопросам предотвращения распространения вируса и мерам, которые должны приниматься на рабочих местах³⁹.

Работу инспекции труда могут дополнять и другие механизмы, способствующие выполнению норм охраны труда. К таким механизмам относятся консультационные службы, своды правил, договорные требования, повышение информированности и стимулирование. Эти механизмы могут быть особенно действенными, если они разрабатываются вместе с организациями работодателей и работников или в рамках инициатив с большим количеством участников, что обеспечивает их адекватность и релевантность.



- В Бельгии трехсторонний диалог между социальными партнерами и департаментом Министерства занятости по разработке политики вылился в разработку подробного руководства по противодействию распространению COVID-19 на рабочих местах. Этот инструмент, который можно адаптировать к разным секторам, демонстрирует важнейшее значение социального диалога на уровне предприятий для безопасного возобновления работы⁴⁰. Во время пандемии социальный диалог распространился и на **сотрудничество между сферой труда и здравоохранением**, поскольку COVID-19 представляет угрозу как для работников, так и для населения в целом. Предприятия играют свою роль в сдерживании распространения инфекции, поскольку это места, где люди часто находятся в непосредственной близости друг от друга.
- На Филиппинах трехсторонний диалог на тему **«Сотрудничество между здравоохранением и сферой труда в профилактике COVID-19 на предприятиях и силами предприятий»** дал возможность органам власти разъяснить преимущества волонтерской деятельности в чрезвычайных ситуациях, а также проинформировать работников, подверженных риску заражения, об имеющихся мерах социальной защиты. Было запланировано создание междисциплинарной системы управления, объединяющей данные эпидемиологических служб, инспекции труда, соцзащиты и лучшие международные практики для постоянного мониторинга рисков на рабочих местах и дальнейшей разработки политики и программ в сфере безопасности и гигиены труда⁴¹.

39 ILO: *Renforcer les capacités d'intervention des travailleurs en matière de sécurité et de santé au travail pour bâtir une culture de prévention à Madagascar* (2021).

40 ILO: *ILO Brief: Social dialogue on occupational safety and health in the COVID-19 context. Ensuring a safe return to work - practical examples* (2020).

41 Information provided by the ILO Country Office for the Philippines (CO-Manila).

► 2.2 Обеспечение консультаций и сотрудничества через работающий трехсторонний орган

Конвенция № 187 призывает к созданию там, где это необходимо, национального трехстороннего органа или органов, занимающихся вопросами безопасности и гигиены труда (ст. 4.3-а). Такие трехсторонние органы (они также могут называться советами или комитетами) создавались в разных странах. Они представляют собой площадку для встреч и обсуждения вопросов безопасности и гигиены труда, обеспечивая возможность проведения консультаций и периодического пересмотра политики и программ в этой сфере.

Трехсторонние органы по охране труда иногда создаются на региональном или местном уровне, особенно если речь идет о федеральных или децентрализованных государствах, а также на отраслевом уровне – для оценки проблем и координации действий в особо вредных отраслях промышленности (например, в сельском хозяйстве, строительстве или горнодобывающей промышленности).



- В Мексике Национальный консультативный комитет по безопасности и гигиене труда (COCONASST) участвует в разработке национальной политики в области безопасности и гигиены труда, предлагает реформы и изменения законов и нормативных актов по охране труда, намечает и рекомендует профилактические меры для снижения риска на рабочих местах⁴². Комитет создан при Секретариате по труду и социальному обеспечению; в него входят представители органов власти и организаций работодателей и работников. Кроме Национального комитета в каждом штате работает местный трехсторонний орган – консультативная комиссия штата по безопасности и гигиене труда, председателем которой является глава правительства федерального района и в работе которой участвуют трехсторонние представители.
- В Перу действует Национальный совет по безопасности и гигиене труда (CPNSSAT) – трехсторонний консультативный орган Министерства труда и содействия занятости, который по действующему законодательству является высшей инстанцией социального диалога и консультаций по вопросам безопасности и гигиены труда. Кроме него существуют региональные советы по безопасности и гигиене труда – это трехсторонние органы, содействующие координации на региональном уровне и помогающие региональным дирекциям по труду и содействию занятости. На сегодняшний день существует 26 региональных советов, в задачу которых входит согласование региональной программы в области безопасности и гигиены труда и разработка собственных внутренних нормативов деятельности⁴³.

Национальные трехсторонние органы, занимающиеся вопросами безопасности и гигиены труда, обычно имеют в своем составе представителей государства (министерства труда и других заинтересованных министерств и институтов), а также представителей организаций работодателей и работников. Во многих странах в состав расширенных трехсторонних органов включаются также – на постоянной основе или разово – представители других организаций, например ассоциаций по охране труда или научных институтов.

42 Mexico: Ley Federal del Trabajo, art. 512-A, 512-B.

43 Bueno, P.; Alvarez, P.: Diálogo social tripartito en seguridad y salud en el trabajo. Marcos regulatorios, avances y desafíos en seis países de América Latina (ILO, 2022).



- ▶ В Аргентине Постоянный консультативный комитет по вопросам Закона о производственных рисках – это национальный трехсторонний орган, занимающийся вопросами безопасности и гигиены труда. Комитет может требовать создания технических комиссий для решения вопросов, требующих детального анализа информации, поступающей от третьих сторон. Эксперты, входящие в состав этих комиссий, назначаются Комитетом по предложению его членов – представителей государства, работодателей или работников⁴⁴.
- ▶ В Бразилии трехсторонним органом социального диалога по вопросам безопасности и гигиены труда является Постоянная совместная трехсторонняя комиссия (СТРП), созданная при Министерстве труда, цель которой – участие в пересмотре нормативных актов по безопасности и гигиене труда и в разработке проектов таких актов. Комиссия имеет в своем составе восемнадцать представителей: шесть от федеральной исполнительной власти, шесть от работодателей и шесть от работников. Кроме того, в комиссию могут приглашаться шесть специалистов и/или представителей других органов или международных организаций для участия в ее совещаниях, подкомиссиях и рабочих группах по конкретным вопросам охраны труда; при этом приглашенные участники не имеют права голоса⁴⁵.

Функции этих органов сильно отличаются в разных странах, их роль в формулировании национальной политики, приоритетов и планов действий, а также в создании законопроектов и нормативных актов может быть как консультативной, так и решающей⁴⁶.



- ▶ На Кубе Национальная рабочая группа по вопросам безопасности и гигиены труда имеет следующие полномочия: 1) разработка и внесение национальных стратегий на основе руководств по безопасности и гигиене труда и оценки правительства; 2) оценка ситуации с безопасностью и гигиеной труда в разных организациях и регионах; 3) информирование вышестоящих органов государства и правительства о выполнении руководств по безопасности и гигиене труда; 4) проведение инспекций в организациях для проверки выполнения профилактических программ и стратегий по соблюдению норм; 5) проведение собраний для предоставления их участникам информации о выполнении стратегий и руководств, одобренных ими, и о снижении показателей несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; 6) запрашивание обзоров политики и законодательства в области безопасности и гигиены труда⁴⁷.
- ▶ В Италии Постоянная консультативная комиссия по безопасности и гигиене труда имеет следующие полномочия: 1) изучение проблем с исполнением законодательства по вопросам безопасности и гигиены труда и внесение предложений по развитию и усовершенствованию существующего законодательства; 2) предоставление консультаций по годовым планам в сфере безопасности и гигиены труда; 3) обеспечение деятельности по продвижению и профилактике; 4) утверждение рекомендуемых практик в сфере безопасности и гигиены труда; 5) подготовка годовых отчетов по внедрению стандартов

44 Bueno, P.; Alvarez, P.: *Diálogo social tripartito en seguridad y salud en el trabajo. Marcos regulatorios, avances y desafíos en seis países de América Latina* (ILO, 2022).

45 Bueno, P.; Alvarez, P.: *Diálogo social tripartito en seguridad y salud en el trabajo. Marcos regulatorios, avances y desafíos en seis países de América Latina* (ILO, 2022).

46 Со всемирным обзором деятельности национальных трехсторонних комитетов, комиссий, советов и аналогичных органов по безопасности и гигиене труда можно ознакомиться в базе данных MOT LEGOSH (раздел 8): «Консультации, коллаборация и сотрудничество с работниками и их представителями».



безопасности и гигиены труда и их возможному развитию; 6) разработка стандартных процедур оценки рисков; 7) установление критериев для разработки квалификационной системы для предприятий и самозанятых лиц; 8) содействие принятию коллективных договоров и сводов правил (принимаемых на добровольной основе), определяющих для работодателей и работников направление повышения уровня защищенности в соответствии с законом; 9) оценка проблем, связанных с выполнением распоряжений ЕС в отношении безопасности и гигиены труда и международных конвенций, обеспечивающих гендерный подход к оценке рисков и профилактических мер; 10) определение моделей организации охраны труда и управления ею; 11) разработка критериев для аттестации тренингов по безопасности и гигиене труда; 12) разработка стандартных процедур подготовки отчетов по оценке рисков; 13) подготовка необходимой информации для оценки рисков стресса на рабочих местах⁴⁸.

- В Кении роль Национального совета по безопасности и гигиене труда состоит в предоставлении министру консультаций по следующим вопросам: 1) формулирование и разработка национальной рамочной политики по вопросам безопасности и гигиены труда; 2) законодательные инициативы по вопросам безопасности и гигиены труда, в том числе относительно способов и средств введения в действие конвенций МОТ и других международных конвенций и инструментов, связанных с безопасностью на рабочих местах, охраной здоровья, компенсациями и реабилитацией; 3) стратегические инструменты продвижения лучших практик в области безопасности и гигиены труда; 4) создание, поддержание и разработка профилактической культуры в сфере безопасности и гигиены труда; 5) пересмотр положений акта по охране труда, правил и нормативных актов, стандартов и отраслевых сводов правил; 6) статистический анализ смертности и травматизма на производстве; 7) другие вопросы, связанные с безопасностью и гигиеной труда, которые Совет считает важными для повышения качества трудовой жизни в Кении. Кроме того, Совет может формулировать и публиковать нормы, разъяснения и другие формы руководств для помощи работодателям, работникам и другим заинтересованным сторонам в выполнении соответствующих стандартов в области безопасности и гигиены труда⁴⁹.
- В Омане к задачам Национального комитета по безопасности и гигиене труда относятся: 1) разработка проекта национального плана охраны труда, в том числе предложения по политике в области безопасности и гигиены труда в частном секторе и повышение информированности работодателей и работников по вопросам охраны труда; 2) расследование серьезных происшествий на рабочих местах для определения эффективных мер контроля; 3) координация деятельности с Министерством человеческих ресурсов и другими министерствами, частным сектором и другими заинтересованными сторонами с целью разработки программ в сфере охраны труда; 4) распространение лучших практик в области безопасности и гигиены труда; 5) содействие исследованиям в области безопасности и гигиены труда; 6) содействие участию работодателей и работников в решении вопросов охраны труда и в успешном выполнении программ по охране труда; 7) организация обмена опытом между ассоциациями, комитетами и другими сторонами, работающими в сфере безопасности и гигиены труда; 8) предоставление консультаций по законодательству в сфере охраны труда; 9) организация совещаний для обсуждения вопросов безопасности и гигиены труда; 10) сотрудничество с арабскими и международными организациями, занимающимися вопросами безопасности и гигиены труда⁵⁰.

47 Cuba: Resolución núm. 39/2007 sobre Bases Generales de la Seguridad y Salud en el trabajo. (§§ 9-10).

48 Italy: Consolidated Safety Legislative Decree No. 81/2008 (Consolidated Act on health and safety at work).

49 Kenya: Occupational Safety and Health Act, 2007 (Act No. 15 of 2007. Cap. 514. Arts. 27 and 29).

50 Oman: Decision 368/2007 on the composition of the committee on OSH (Article 2).

Вставка 5. Трехсторонние органы по безопасности и гигиене труда и социальный диалог в шести странах Латинской Америки

Технический доклад МОТ по трехстороннему социальному диалогу и нормативным рамкам, прогрессу и проблемам в шести странах Латинской Америки ([Diálogo social tripartito en seguridad y salud en el trabajo. Marcos regulatorios, avances y desafíos en seis países de América Latina](#)) описывает существующие нормативы, касающиеся трехсторонних органов по охране труда в этих странах (Аргентина, Бразилия, Коста-Рика, Мексика, Перу и Уругвай). В докладе говорится о выдающихся результатах, достигнутых вследствие трехстороннего диалога по вопросам безопасности и гигиены труда в каждой из этих стран, содержится обзор сфер, в которых ведется работа на сегодняшний день, а также обзор возможных будущих проблем.

В исследовании подчеркивается важность разносторонней и современной системы регулирования социального диалога по вопросам безопасности и гигиены труда, в том числе внутренних нормативных актов, для поддержания бесперебойного функционирования; также в нем ярко продемонстрировано, как трехсторонний социальный диалог по вопросам безопасности и гигиены труда в этих странах продолжал активно вестись во время пандемии COVID-19. Некоторые из обсуждаемых вопросов касались предотвращения распространения COVID-19 на рабочих местах, тогда как другие относились к таким темам, как химикаты, тепловой стресс, психологические риски, в том числе насилие, национальная политика и программы в области охраны труда и компании по продвижению.

В докладе представлены возможности в сфере безопасности и гигиены труда, появившиеся в результате пандемии COVID-19, и роль, которую социальный диалог может сыграть в этой сфере.



Участие трехсторонних органов по охране труда в выработке консенсуса и содействии сотрудничеству между основными заинтересованными сторонами в период кризисов и чрезвычайных ситуаций приобретает первостепенное значение для принятия необходимых и устойчивых мер. Во время пандемии COVID-19 многие из таких трехсторонних органов в разных странах участвовали в принятии решений на национальном уровне; кроме того, они были задействованы в определении мер самоизоляции и ограничений, стратегий по возвращению на рабочие места и других инструкций и руководств по снижению воздействия пандемии COVID-19.



- В Конго Национальный консультативный совет по труду рассматривал законопроект об удаленной работе⁵¹.
- Гондурас в связи с неотложными кризисными обстоятельствами реактивировал свою трехстороннюю Национальную комиссию по охране здоровья работников с целью обновления законодательства в сфере охраны труда, а также своего статуса и программ в этой области, включив в них вновь возникающие неотложные вопросы, касающиеся психологических рисков и вредных факторов, связанных с COVID-19⁵².
- В Гватемале Национальная комиссия по безопасности и гигиене труда (трехсторонний орган, специализирующийся в области охраны труда) предложил проводить виртуальные совещания в течение первых месяцев 2020 года для обсуждения механизмов охраны труда и снижения воздействия COVID-19 на рабочих местах. Эти обсуждения заложили основу для Правительственного соглашения № 79-2020 «Дополнительные нормативные акты в сфере безопасности и гигиены труда для предотвращения распространения и контроля за заболеваемостью SARS-CoV-2 на рабочих местах»⁵³. Эти нормативные акты содержали положения, касающиеся физического дистанцирования на рабочих местах, использования антисептиков, ношения масок и ограничений на количество людей в помещении.
- На Филиппинах национальные трехсторонние структуры, занимающиеся вопросами охраны труда (Трехсторонний исполнительный комитет и Национальный трехсторонний промышленный совет) участвовали в разработке и внедрении руководств по обеспечению качественной вентиляции на рабочих местах и общественном транспорте для предотвращения заражения и сдерживания распространения COVID-19⁵⁴.
- В Парагвае Трехсторонний консультативный совет по труду утвердил рабочие протоколы по безопасности и гигиене труда для жизненно важных отраслей экономики, разработанные в соответствии с руководствами МОТ по безопасному возвращению на работу во время пандемии⁵⁵.
- В Тринидаде и Тобаго Национальный трехсторонний консультативный совет организовал обсуждения в процессе разработки национальных руководств по снижению риска заражения COVID-19 на рабочих местах⁵⁶.
- В Уругвае Трехсторонний национальный совет по безопасности и гигиене труда (CONASSET) в марте 2020 года разработал руководство по формулированию протоколов для использования во время пандемии, которые должны были быть созданы в компаниях на двусторонней основе⁵⁷. В апреле 2021 года Совет одобрил резолюцию, призывающую всех работников и работодателей вакцинироваться от коронавируса и строго соблюдать протоколы по сдерживанию распространения инфекции⁵⁸.

51 ILO: [ILO Brief: Social dialogue one year after the outbreak of the COVID-19 pandemic: Spotlight on outcomes](#) (2021).

52 ILO: [ILO Brief: Social dialogue one year after the outbreak of the COVID-19 pandemic](#) (2021).

53 Ministry of Labour and Social Affairs, Guatemala: [Acuerdo Gubernativo No. 79-2020](#), 14 June 2020.

54 Philippines, Department of Labour and Employment: [Labor Advisory No. 03-21 Guidelines on the Administration of COVID-19 Vaccines in the Workplaces](#) (2021).

55 [Medidas laborales aplicadas en la pandemia](#).

56 ILO: [Leading business in times of Covid crisis. Analysis of the activities of employer and business membership organizations in the COVID-19 pandemic and what comes next](#) (ACT/EMP, 2021).

57 Ministry of Labour and Social Security, Uruguay: [Resolución 54/020 de 19 de marzo](#) (2020).

58 See Conasset (Uruguay): [El Conasset exhorta a vacunarse y cumplir estrictamente los protocolos de prevención del COVID-19](#).

► 2.3 Деятельность социальных партнеров

Предоставление информации и технической помощи – важнейшие компоненты эффективных систем охраны труда. Несоблюдение нормативов безопасности и гигиены труда часто связано с недостаточной осведомленностью об этих нормативах, а также о рисках и о мерах профилактики и защиты.

Инициативы по повышению информированности являются ключом к позитивному влиянию на отношение работодателей и работников к соблюдению безопасности и гигиены труда и к созданию культуры, более ориентированной на профилактику.

В этом контексте социальный диалог – ценная поддержка в деле распространения информации по охране труда, особенно во время кризиса. Организации работодателей и работников занимают уникальное положение для содействия коммуникации между работодателями и работниками относительно существующих и вновь возникающих рисков, поскольку хорошо понимают, как эти риски влияют на них. Эти организации могут не только предоставлять информацию и консультации, но и способствовать обмену опытом и развитию сотрудничества.

Во время пандемии COVID-19 социальные партнеры во многих странах активно взаимодействовали с государством и поддерживали своих членов в реализации на рабочих местах мер по предотвращению и сдерживанию распространения COVID-19 – выпускали руководства, проводили тренинги и активизировали другие ресурсы.



- На Филиппинах во время коронавирусного кризиса проводились виртуальные трехсторонние совещания. На них обсуждалось воздействие COVID-19 на здоровье работников и были приняты руководства по охране труда на рабочих местах⁵⁹.
- Организации работодателей и предпринимателей в таких странах, как Грузия, Молдова, Барбадос, Коста-Рика и Доминиканская Республика, адаптировали руководство Бюро МОТ по деятельности работодателей (АСТ/ЕМР) «Безопасное возвращение на работу» к местной ситуации и распространили его среди своих членов⁶⁰.
- В Аргентине социальные партнеры в строительной отрасли разработали совместный «Протокол практических рекомендаций в связи с COVID-19», включающий рекомендации по физическому дистанцированию, протокол входа на предприятия и другие стратегии по снижению воздействия COVID-19⁶¹.
- В Бельгии в результате сотрудничества социальных партнеров было разработано «Общее руководство по борьбе с распространением COVID-19 на рабочих местах», которое может быть адаптировано к разным отраслям и в котором подчеркивается важность социального диалога на уровне предприятий⁶².

59 ILO: ILO Brief: Social dialogue on occupational safety and health in the COVID-19 context, ensuring a safe return to work - practical examples (2020).

60 ILO: Leading business in times of Covid crisis. Analysis of the activities of employer and business membership organizations in the COVID-19 pandemic and what comes next (АСТ/ЕМР, 2021).

61 UOCRA: Protocolo de recomendaciones practicas COVID-19 (2021).

62 ILO: ILO Brief: Social dialogue on occupational safety and health in the COVID-19 context, ensuring a safe return to work - practical examples (2020).



©Marcel Crozet/ILO



- Канадский центр профессиональной безопасности и гигиены (CCOHS) на основе консультаций с организациями работников и работодателей разработал бесплатный удаленный тренинг, который начал проводиться зимой 2021 года. Этот тренинг учит тому, как обеспечить безопасность рабочих мест и работников во время пандемии и разъясняет способы безопасного возвращения на работу⁶³.
- В Финляндии Конфедерация финских отраслей промышленности предоставляла рекомендации по безопасности и гигиене труда на рабочих местах в связи с пандемией COVID-19, включающие меры сдерживания распространения вируса на предприятиях и разработку руководств по обеспечению безопасности транспорта⁶⁴.
- Международная федерация домашних работников (IFDW), а также 29 профсоюзов и организаций домашних работников из 15 латиноамериканских стран при помощи МОТ адаптировали для своих членов «Руководство МОТ по безопасности и гигиене труда в связи с COVID-19 для работодателей и домашних работников»⁶⁵.
- В Люксембурге организации работодателей производственного сектора (FEDIL и STI) разработали руководство для работодателей, содержащее информацию о средствах индивидуальной защиты, физическом дистанцировании, удаленной работе и различных мерах охраны труда⁶⁶.
- В Австралии Национальная комиссия по координации действий в связи с COVID-19 создала Рабочую группу по производственным отношениям, в которую входят представители государства, работодателей и работников, стремящиеся помочь бизнесу продолжать работу, обеспечивая безопасность работников и клиентов⁶⁷.

63 Government of Canada: [Online courses provide guidance on safe return to work during COVID-19 pandemic](#) (2021).

64 Confederation of Finnish Industries (2022).

65 International Federation of Domestic Workers (IFDW): [Guía de orientaciones de Seguridad y Salud en el Trabajo frente a la COVID-19 para personas empleadoras y trabajadoras del hogar](#).

66 FEDIL: [Guide to Good Practice](#) (2022).

67 ILO: [Good practice in workplaces against COVID-19](#) (2021).

Для замедления распространения COVID-19 работников часто просили работать из дома. Во многих странах социальные партнеры предоставляли материалы, помогающие работникам использовать эффективные практики удаленной работы.



- Международная организация работодателей (ИОЕ) разработала материалы для работодателей, касающиеся поддержания физического и психического здоровья работников во время удаленной работы, в том числе баланса между работой и личной жизнью⁶⁸.
- Промышленный совет штата Виктория (VTHC) – орган, представляющий большое число профсоюзов и работников в Австралии, выпустил руководства по удаленной работе, содержащие информацию об обязанностях работодателей, действиях при получении работником травмы дома, усталости от онлайн-мероприятий, а также о том, как решать эти проблемы⁶⁹.

Социальное дистанцирование, локдауны, периоды изоляции и тревожность в связи с заболеваемостью вместе с приостановкой производства, потерей доходов и страхом перед будущим – все это отразилось на психическом здоровье участников сферы труда. В ряде стран организации работодателей и работников разработали инструменты оценки возросших психологических рисков во время пандемии (в том числе насилия и харассмента) и управления ими с целью содействия психическому здоровью и благополучию.



- Совет частного бизнеса Гондураса (СОНЕР) при поддержке МОТ разработал краткое руководство по психологическим рискам на работе; это руководство содержит инструмент для оценки и специальные разделы, касающиеся насилия, потребления табака, алкоголя и наркотиков⁷⁰.
- Сеть ответственного бизнеса принца Уэльского (Великобритания) разработала «Инструкции по психическому здоровью работников», которые помогают работодателям оценить психическое благополучие сотрудников и содействовать поддержанию их здоровья⁷¹.

Во время локдаунов и работы из дома некоторые работники оказались подвержены дополнительному риску домашнего насилия, поскольку были вынуждены все время находиться вместе с домашними насильниками, что отразилось как на их физическом, так и на психическом здоровье.



- Американская федерация труда – Конгресс производственных профсоюзов (АФТ-КПП) предоставляет ресурсы для жертв насилия, а также информацию для сотрудников, позволяющую оценить ситуацию, если есть подозрения, что их коллега подвергается опасности.

68 International Organisation of Employers (IOE): [IOE Guidance on teleworking in the times of Covid-19](#) (2020).

69 VTHC: [Teleworking – or working from home](#) (2021).

70 COHEP, ILO: [Guia breve sobre los riesgos psicosociales en el trabajo](#).

71 Business in the Community (BITC): [Mental health for employers toolkit](#) (2021).

Кампании по повышению информированности – эффективный способ распространения жизненно важной информации и ознакомления работодателей, работников и общества с их правами и обязанностями в сфере охраны труда. Такие кампании могут иметь большее воздействие, если они разрабатываются и проводятся организациями работодателей и работников совместно.

Кампании по повышению информированности, а также правила и протоколы для использования на рабочих местах особенно важны во время кризиса, когда ситуация развивается стремительно.

По мере повышения доступности вакцинации в разных регионах мира социальные партнеры оказывались на переднем крае пропаганды вакцинации среди своих членов, а некоторые даже помогли разворачивать мобильные пункты вакцинации на предприятиях.



- Профсоюз работников швейной и текстильной промышленности Южной Африки (SACTWU) провел успешную кампанию по вакцинации работников, что ускорило этот процесс в поликлиниках⁷². Кампания помогла проинформировать работников о преимуществах вакцинации и убедить многих сомневающихся. В результате уровень вакцинации среди работников швейной промышленности вдвое превышал показатели в среднем по стране.

Во время всей пандемии COVID-19 социальные партнеры особенно много говорили о важности повышения информированности не только относительно рисков, связанных с COVID-19, но и о других – например, психологических – рисках, в том числе о насилии и харассменте.



- В связи с ростом насилия и домогательств, вызванным пандемией, Федерация профсоюзов учителей Education International выпустила инструкции для профсоюзов во всем мире по проведению кампаний в поддержку недавно принятой Конвенции МОТ 2019 года об искоренении насилия и домогательств в сфере труда (№ 190) и соответствующей Рекомендации № 20673. Инструкции содержат ссылки на ресурсы, к которым профсоюзы могут обращаться для борьбы с насилием и домогательствами.
- Торгово-промышленная палата Белиза провела вебинар по Конвенции № 190, на котором выступали представители государственных органов, а также организаций работодателей и работников, и обсуждалась деятельность по предотвращению насилия и харассмента и решению связанных с ними проблем⁷⁴.
- В Никарагуа Верховный совет частных предприятий (COSEP) начал кампанию под названием «COVID-19 не дискриминирует, и вы не должны». Эта кампания включала в себя вебинары и площадки для обмена лучшими практиками среди заинтересованных сторон⁷⁵.

72 Industrial: [Union campaign pays off as Covid-19 vaccination rates hit 74% in South Africa's garment sector](#) (2021).

73 Education International: [Global trade union movement launches toolkit in campaign to eradicate violence and harassment in the world of work](#).(2021).

74 Belize Chamber of Commerce: [Webinar on the Violence and Harassment Convention No. 190](#) (2021).

75 COSEP webpage.

Организации работодателей и работников также могут сотрудничать в **сфере исследований по охране труда**. Их участие в работе информационных центров, институтов и организаций по охране труда является ключом к обеспечению соответствия продукции всех этих учреждений приоритетным потребностям предприятий. Социальные партнеры иногда непосредственно участвуют в работе административных органов таких организаций⁷⁶.



- Во Франции Французский национальный исследовательский институт по вопросам безопасности и предотвращения несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (INRS)⁷⁷ управляется советом, в который входят в равной пропорции представители работников и работодателей, что позволяет ему сохранять беспристрастность.

Участие социальных партнеров особенно важно для **сбора данных и информации по охране труда**, имеющих первостепенное значение для информированной разработки политики, законов, нормативных актов и других мер в этой сфере. Это особенно относится к таким ситуациям, как пандемия COVID-19 и другие чрезвычайные обстоятельства, когда государство на основе консультаций с социальными партнерами должно регулярно оценивать происходящее и принимать информированные решения, основываясь на фактах.

Для выяснения мнения работодателей и работников по важным аспектам организации и внедрения профилактических мер на предприятиях могут проводиться опросы и исследования как общего, так и отраслевого характера. В этом контексте организации работодателей и работников могут играть важнейшую роль, собирая информацию о мнениях и опыте своих членов.



- МОТ и Международная организация работодателей выпустили совместное всемирное исследование организаций работодателей и предпринимателей, в котором изучалось воздействие COVID-19 и меры, принятые в ответ на пандемию. В исследовании была выявлена потребность этих организаций в дополнительной информации по политике в области удаленной работы, а также о путях выполнения требований государства по снижению риска инфицирования на рабочих местах⁷⁸.
- Международная конфедерация профсоюзов (ITUC) опросила 148 профсоюзов в 107 странах, собирая данные о мерах безопасности на рабочих местах и об опыте работников во время пандемии COVID-19. В этом исследовании были выявлены пробелы в доступности безопасных рабочих мест и всемирная озабоченность относительно предоставления средств индивидуальной защиты (СИЗ)⁷⁹.

⁷⁶ В ходе проведенного МОТ при поддержке Правительства Корейской Республики исследования выяснилось, что 20% исследовательских центров по охране труда имели в составе своих административных органов двусторонних партнеров. Дополнительную информацию можно найти на странице проекта МОТ: [Modernizing International Networking in Occupational Safety and Health](#).

⁷⁷ INRS: Institut National de Recherche et de Sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

⁷⁸ ILO/IOE: A global survey of employer and business membership organizations: Inside impacts and responses to COVID-19 (2020).

⁷⁹ ITUC: ITUC Global COVID-19 Survey: Global gaps in adequate provision of PPE and preparation of safe workplaces to protect workers from the spread of Covid-19 in spotlight (2020).



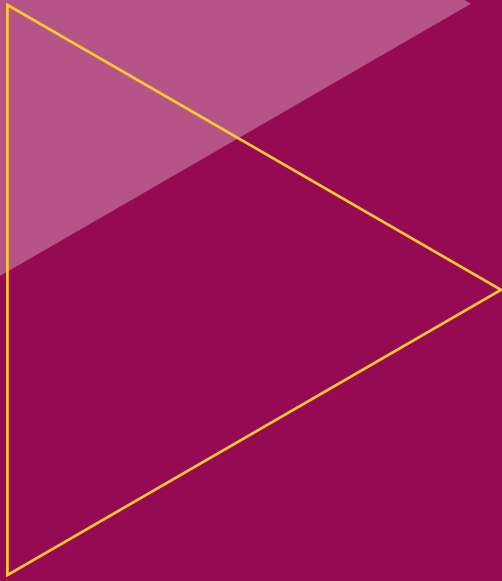
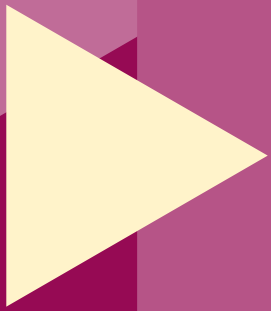
- В Великобритании в ходе исследования, проведенного Профсоюзом водителей автобусов (RMT), выяснилось, что работники не считают, что на общественном транспорте адекватно выполняются меры по обеспечению безопасности, в результате чего здоровье работников подвергается риску⁸⁰.
- Конфедерация предприятий Норвегии (NHO) провела среди своих членов исследование, чтобы выяснить, как на них повлияла пандемия COVID-19 и связанные с ней меры⁸¹.

80 RMT: [RMT bus worker survey reveals “wild west approach”](#) (2021).

81 ILO: [Leading business in times of Covid crisis. Analysis of the activities of employer and business membership organizations in the COVID-19 pandemic and what comes next](#) (ACT/EMP, 2021).



©Marcel Crozet/ILO 2017





- ▷ На уровне предприятия: сотрудничество между работодателями и работниками для эффективной организации охраны труда

3.1 Обеспечение безопасной и здоровой среды на производстве: роль работодателей, работников и представителей работников в сфере охраны труда

В большинстве стран современные нормативные акты по охране труда определяют систему обязанностей и прав работников, возлагая основную ответственность за охрану труда на работодателей. Работники имеют право получать информацию, участвовать и высказывать мнение по решениям, связанным с условиями охраны труда. Их сотрудничество – важнейший элемент реализации мер, как указано в Конвенциях № 155 и № 187⁸².

Работодатели отвечают за обеспечение безопасной и здоровой среды на рабочих местах и условий, включающих соблюдение требований охраны труда в соответствии с национальным законодательством и нормативными актами. К их сфере ответственности также относится оценка вредных факторов и рисков на производстве и управление ими в рамках соответствующих мер профилактики и контроля.

Работодатели также должны обеспечивать проведение консультаций с работниками и их представителями, информирование и обучение работников по всем аспектам безопасности и гигиены труда, в том числе по чрезвычайным мерам на рабочих местах. Работодатели отвечают за разъяснение работникам связанных с их работой рисков и необходимости принимаемых мер профилактики и контроля.

Организации работодателей и ассоциации предпринимателей играют ключевую роль в оказании помощи работодателям в выполнении их обязанностей путем предоставления информации и материалов по эффективным способам вовлечения работников в решение вопросов охраны труда, обеспечивая качественные каналы коммуникации и обучения.

82 ILO: Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155), Art. 20; Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006 (No. 187), Art. 4.2-d).

Вставка 6. Профилактика выгодна!

Работодатели совершенствуют меры охраны труда в первую очередь для того, чтобы соблюдать закон и выполнять социальные и этические обязательства перед своими работниками, однако нельзя игнорировать и экономическую выгоду от инвестиций в предотвращение несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Хорошо известно, что несчастные случаи и заболевания имеют негативное влияние на производительность. Непосредственно вызываемые ими прямые затраты связаны с нарушениями производственного процесса и прекращением выпуска продукции в связи с отсутствием работников на рабочих местах, а также с расходами на страхование и компенсации, с возможным ростом стоимости страховки, штрафами и судебными издержками из-за несчастного случая или болезни. Кроме того, может возникать необходимость замены или ремонта поврежденного оборудования. Помимо этого, не прямые расходы предприятий – которые обычно труднее подсчитать – могут существенно превышать прямые. К ним могут относиться расходы, связанные с отсутствием пострадавших работников на рабочих местах (замена, сверхурочная работа, потеря выработки, реорганизация труда), дополнительной потерей рабочего времени, не связанной с самой травмой (ремонт и чистка оборудования, помощь пострадавшим, оказание первой помощи, приостановка работы), снижением мотивации к труду и морального духа работников, ростом прогулов и непродуктивного присутствия на рабочих местах («презентеизма»), и, наконец, репутационными издержками и негативным PR⁸³.

При этом следует отметить, что при наличии безопасных и здоровых условий труда предприятия более продуктивны. Традиционная точка зрения, согласно которой любые усовершенствования безопасности и гигиены труда несут дополнительную финансовую нагрузку, постепенно сменяется на отношение к здоровью, безопасности и благополучию работников как к неотъемлемой составляющей экономической устойчивости бизнеса и организационного развития. Все больше успешных предприятий демонстрируют, что баланс между благополучием работников и прибылью предприятия достижим, если вопросы охраны труда решаются совместно с вопросами управления и развития в рамках систем управления охраной труда.

Во многих странах бизнес начал уделять больше внимания профилактике вследствие понимания того, что инвестиции в охрану труда приносят экономические и социальные бонусы, так как способствуют повышению эффективности, производительности и конкурентоспособности.

По данным исследования, проведенного страховой компанией DGUV относительно выгоды, получаемой от профилактических мер на предприятиях⁸⁴, расходы на охрану труда – это инвестиции, которые оказываются прибыльными – доходность профилактики (Return on Prevention) составляет 2,2. Три наиболее значимых показателя в этом отношении – это добавленная стоимость, связанная с ростом мотивированности и удовлетворенности работников, добавленная стоимость, связанная с улучшением имиджа компании, и сокращение расходов в связи с предотвращением сбоев производства.



Работники и их представители должны активно участвовать в разработке и осуществлении мер профилактики и контроля в сотрудничестве с работодателями. Это дает им право на получение адекватной информации о профессиональных опасностях и рисках, связанных с выполнением рабочих задач, и позволяет позаботиться о собственной безопасности и о безопасности окружающих.

Работники – важный источник информации по охране труда. Они обладают непосредственными знаниями о проблемах и процедурах, связанных с трудовыми практиками, могут давать важные советы о рисках и возможных решениях. Они могут делиться информацией по следующим вопросам: дефекты в оборудовании, цехах или мебели; трудности, связанные с дизайном и/или размещением оборудования; вид, частота и серьезность происшествий или возможных происшествий; воздействие программ управления охраной труда.

83 ILO: SafeDay -World Day for Safety and Health at Work (2015).

84 DGUV: DGUV Report 1/2013e: Calculating the international return on prevention for companies: Costs and benefits of investments in occupational safety and health (2015).

Вставка 7. Основные права и обязанности в сфере труда

Конвенция МОТ 1981 года о безопасности и гигиене труда и производственной среде (№ 155) и соответствующая Рекомендация № 164 определяют базовые права и обязанности работодателей и работников в сфере труда, которые должны быть включены в национальное законодательство. Все они имеют принципиальное значение для предотвращения и смягчения негативного воздействия пандемий, таких как пандемия COVID-19, на сферу труда.

РАБОТОДАТЕЛИ

ОБЯЗАННОСТИ

Работодатели обязаны:

- обеспечивать, насколько это обоснованно и практически осуществимо, чтобы находящиеся под их контролем рабочие места, механизмы, оборудование и процессы были безопасными и не угрожали здоровью (Конвенция № 155, ст. 16.1);
- обеспечивать, насколько это обоснованно и практически осуществимо, чтобы находящиеся под их контролем химические, биологические и физические вещества и агенты были безопасными для здоровья, когда принимаются соответствующие защитные меры (Конвенция № 155, ст. 16.2);
- в случае необходимости предоставлять соответствующие защитные одежду и средства, чтобы предотвратить, насколько это обоснованно и практически осуществимо, возникновение несчастных случаев или вредных последствий для здоровья (Конвенция № 155, ст. 16.3); защитная одежда и средства индивидуальной защиты должны предоставляться работникам бесплатно (Рекомендация № 164, п. 10-e);
- принимать меры при возникновении аварийных ситуаций и несчастных случаев на производстве, в том числе надлежащие меры по оказанию первой помощи (Конвенция № 155, ст. 18);
- обеспечивать предоставление работникам и их представителям надлежащей информации о мерах по обеспечению их безопасности и охраны здоровья и проведение консультаций, информирование и подготовку в области безопасности и гигиены труда (Конвенция № 155, ст. 19-c-d).

РАБОТНИКИ И ИХ ПРЕДСТАВИТЕЛИ

ПРАВА

Работники имеют право:

- получать надлежащую информацию о мерах по обеспечению их безопасности и охраны здоровья и проходить подготовку по этим вопросам (Конвенция № 155, ст. 19-c-d);
- рассматривать все аспекты безопасности и гигиены труда, связанные с их работой, и участвовать в консультациях с работодателями по этим вопросам (Конвенция № 155, ст. 19-e);
- оставлять работу при наличии достаточных оснований полагать, что она представляет непосредственную и серьезную опасность для их жизни или здоровья, без необоснованных последствий (Конвенция № 155, ст. 13).

ОБЯЗАННОСТИ

Работники обязаны:

- сотрудничать с работодателем в сфере охраны труда (Конвенция № 155, ст. 19-a-b);
- проявлять разумную заботу о своей собственной безопасности и безопасности других лиц, которые могут быть поставлены под угрозу в результате их действий или бездействия во время работы (Рекомендация № 164, п. 16-a);
- соблюдать инструкции, предусмотренные с целью обеспечения их собственной безопасности и гигиены труда, а также безопасности и гигиены труда других лиц (Рекомендация № 164, п. 16-b);
- правильно использовать устройства и средства защиты и не выводить их из строя (Рекомендация № 164, п. 16-c);
- немедленно извещать своего непосредственного начальника о любой ситуации, которая, по их мнению, может представлять опасность и которую они не могут сами устранить (Рекомендация № 164, п. 16-d);
- сообщать о любом несчастном случае или случае нанесения вреда здоровью, возникающем в ходе работы или в связи с ней (Рекомендация № 164, п. 16-e).



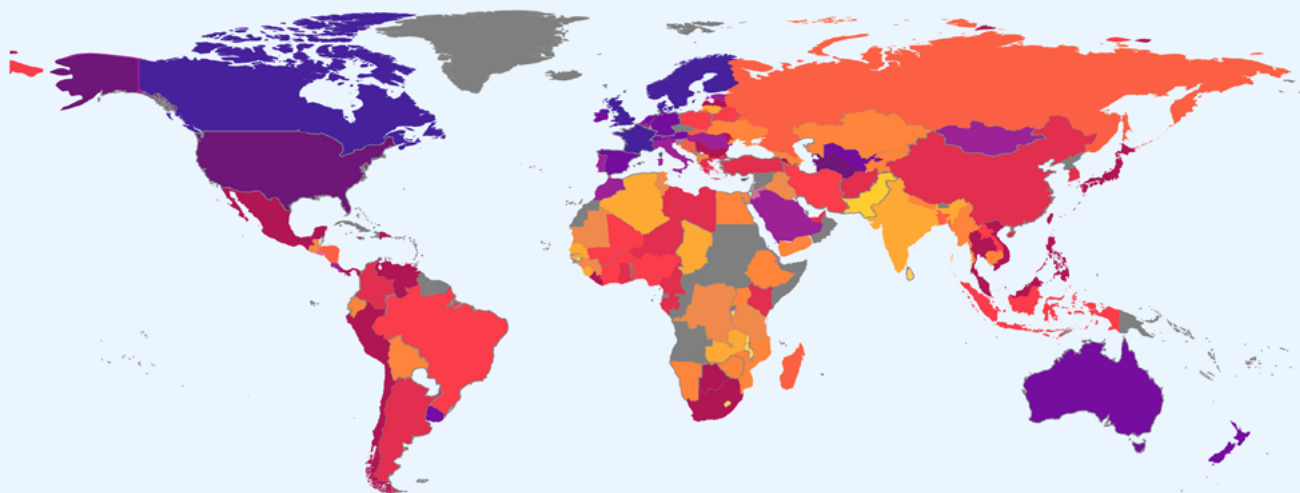
Данные говорят о том, что сотрудничество на рабочих местах связано с улучшением практик в сфере охраны труда, лучшими показателями безопасности и гигиены труда, снижением уровня несчастных случаев и травматизма, и – в итоге – с повышением производительности (Walters et al., 2012).

Отмечается, что создание позитивной культуры охраны труда при одновременном вовлечении работников помогает снизить риск несчастных случаев – на предприятиях с более высокой вовлеченностью работников регистрируется на 64% меньше происшествий, связанных с безопасностью, и на 58% меньше госпитализаций (Harter et al., 2020).

Открытая коммуникация между работниками и руководством по вопросам безопасности также зарекомендовала себя как ключевая движущая сила позитивной культуры охраны труда на предприятии (Aburumman et al., 2019).

► **Рис. 1.** Информирование работодателей работниками по вопросам безопасности: глобальная картина

Осмысленное двустороннее обсуждение вопросов на рабочих местах имеет первостепенное значение для создания профилактической культуры в сфере охраны труда. Согласно всемирному исследованию фонда Lloyd's Register относительно рисков, проведенному в 2019 году Институтом Гэллапа в 142 странах, более 300 миллионов работников считают, что не могут сообщать своим работодателям о проблемах с безопасностью, не боясь наказания. Отсутствие обсуждения – серьезный риск для безопасности и гигиены труда на рабочих местах. Было выяснено, что уровень травматизма, связанного с огнем, на 40% выше там, где работники боятся сообщать о проблемах с безопасностью, а риск воздействия химических и биологических веществ на 23% выше по сравнению с предприятиями, на которых работники не боятся сообщать о проблемах.



Процент работников, несогласных с утверждением «Вы можете свободно сообщать о проблемах с безопасностью, которые вы замечаете, не боясь наказания со стороны работодателя»

Представители работников по вопросам охраны труда играют важнейшую роль в обеспечении участия работников и в содействии сотрудничеству работодателей/руководства и работников в деле создания культуры профилактической охраны труда на рабочих местах.

Данные говорят о позитивной корреляции между участием представителей работников по вопросам охраны труда в решении вопросов на производстве и показателями охраны труда (Lloyd-Williams et al., 2012; Biggins and Phillips, 1991; Biggins et al., 1991; Gaines and Biggins, 1992; Warren-Langford et al., 1993; Biggins and Holland, 1995). Там, где есть представители работников по вопросам охраны труда, выше вероятность приверженности руководства решению вопросов безопасности и гигиены труда и принятия профилактических мер как в отношении безопасности

и гигиены труда в целом, так и в отношении психологических рисков в частности (Lloyd-Williams, et al., 2012).

Основные функции представителей работников в сфере охраны труда могут, согласно законодательству по охране труда, включать в себя следующее⁸⁵:

- представление интересов работников по всем вопросам, касающимся охраны труда;
- мониторинг мер, принимаемых работодателями или иными имеющими обязанности сторонами, для выполнения их обязательств по охране труда и социальному страхованию от несчастных случаев на работе;
- расследование вопросов охраны труда, поднимаемых работниками;
- изучение потенциальных рисков для безопасности и здоровья работников, связанных с работой предприятия;
- представления руководству по вопросам, относящимся к безопасности и гигиене труда работников;
- сотрудничество с основной стороной, имеющей обязательства, по вопросам рисков на предприятии и помощь в решении этих вопросов;
- содействие и поощрение сотрудничества с работниками в выполнении нормативных актов по предотвращению профессиональных рисков;
- участие и представление интересов работников в процессах решения вопросов, относящихся к охране труда;
- расследование имевших место и предполагаемых несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Представители работников должны иметь необходимые права и полномочия для выполнения своих функций и обязанностей, предусмотренных соответствующими нормами МОТ⁸⁶.

85 ILO: *Support Kit for Developing Occupational Safety and Health Legislation*, Section 5 (2022).

86 Конвенция МОТ 1971 года о защите прав представителей трудящихся на предприятии. и предоставляемых им возможностях (№ 135); Конвенция МОТ 1981 года о безопасности и гигиене труда и производственной среде (№ 155); Конвенция МОТ 1995 года о безопасности и гигиене труда на шахтах (№ 176); Рекомендация МОТ 1971 года о защите прав представителей работников на предприятии (№ 143); Рекомендация МОТ 1981 года о безопасности и гигиене труда и производственной среде (№ 164).



Вставка 8. Права и полномочия представителей работников по вопросам охраны труда



Помещения. Представителям работников на предприятии должно предоставляться помещение, необходимое им для быстрого и эффективного выполнения своих функций (Конвенция № 135, ст. 2; Рекомендация № 143, п. 9).



Свободное время. Представителям работников на предприятии должно предоставляться необходимое свободное от работы время, без потери заработной платы или социальных и других пособий, для выполнения ими функций по представительству на предприятии (Рекомендация № 143, п. 10.1, 11.1), а также для участия в профсоюзных собраниях, обучении, семинарах, съездах и конференциях (Рекомендация № 164, п. 12.2-й).



Информация. Представители работников на предприятии должны получать надлежащую информацию о мерах по обеспечению безопасности и охраны здоровья работников, принятых работодателем, и могут консультироваться со своими представительными организациями по такой информации при условии неразглашения коммерческой тайны (Конвенция № 155, ст. 19-с). Представители работников по вопросам охраны труда должны получать надлежащую информацию по вопросам безопасности и гигиены труда, иметь возможность изучать факторы, влияющие на безопасность и гигиену труда, а также поощряться при предложении мер в этой области (Рекомендация № 164, п. 12.2-а).



Бесплатная подготовка. На уровне предприятия должны быть приняты меры для того, чтобы работники и их представители на предприятии получали надлежащую подготовку в области безопасности и гигиены труда (Конвенция № 155, ст. 19-d). Работники не несут никаких расходов в связи с мерами по технике безопасности и гигиене труда (Конвенция № 155, ст. 21).



Доступ к рабочим местам и работникам. Представители работников по вопросам охраны труда должны иметь доступ ко всем участкам предприятия и возможность обсуждать с работниками на рабочих местах и в рабочее время вопросы безопасности и гигиены труда (Рекомендация № 164, п. 12.2-f).



Доступ к администрации. Представителям работников, когда это необходимо для надлежащего выполнения ими их функций, должен быть обеспечен доступ без необоснованной задержки к администрации предприятия и к представителям администрации, уполномоченным принимать решения (Рекомендация № 143, п. 13).



Сотрудничество с работодателями. На предприятии должны быть приняты меры для того, чтобы представители работников могли сотрудничать с работодателями в области безопасности и гигиены труда (Конвенция № 155, ст. 19-b, 20). Меры, принятые для содействия сотрудничеству, должны включать, когда это уместно, необходимо и соответствует национальной практике, назначение представителей работников в службы по технике безопасности труда и создание комитетов работников по безопасности и гигиене труда и/или совместных комитетов по безопасности и гигиене труда; в совместных комитетах по безопасности и гигиене труда работники должны быть по меньшей мере одинаково представлены с представителями работодателей (Рекомендация № 164, п. 12.1).



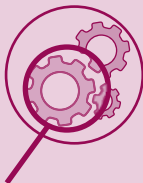
Рассмотрение вопросов и консультации. На предприятии должны быть приняты меры для того, чтобы работники или их представители (представительские организации) на предприятии могли участвовать в рассмотрении всех аспектов безопасности и гигиены труда, связанных с их работой, и чтобы работодатели консультировались с ними по этим аспектам (Конвенция № 155, ст. 19-e). С представителями работников по охране труда следует проводить консультации при разработке и до осуществления новых важных мероприятий по безопасности и гигиене труда, а также следует стремиться получить поддержку работников в отношении этих мероприятий; с ними также необходимо проводить консультации при планировании изменений в рабочих процессах, содержании работы и ее организации, которые могут иметь последствия для безопасности и гигиены труда работников (Рекомендация № 164, п. 12.2-b, 12.2-e).



Участие в принятии решений. Представители работников по вопросам охраны труда должны иметь возможность принимать участие в принятии решений на уровне предприятия по вопросам безопасности и гигиены труда; они также должны иметь возможность участвовать в переговорах по вопросам безопасности и гигиены труда, проводимых на предприятии (Рекомендация № 164, п. 12.2-e, 12.2-h).



Размещение объявлений и распространение профсоюзных материалов. Представители работников, действующие от имени профсоюза, должны иметь право вывешивать в помещениях и на территории предприятия профсоюзные объявления в месте или местах, согласованных с администрацией предприятия и легкодоступных для работников (Рекомендация № 143, п. 15.1). Администрация предприятия должна разрешать представителям работников, действующим от имени профсоюза, распространять среди работников предприятия информационные бюллетени, брошюры, публикации и другие документы профсоюза (Рекомендация № 143, п. 15.2).



Доступ к инспекторам по труду. Представители работников по вопросам охраны труда должны иметь возможность свободно обращаться к инспекторам по труду (Рекомендация № 164, п. 12.2-g).



Доступ к специалистам. Представители работников по вопросам охраны труда должны иметь возможность обращаться к специалистам за консультацией по конкретным вопросам безопасности и гигиены труда (Рекомендация № 164, п. 12.2-j).



В контексте кризиса представители работников по вопросам охраны труда играют важнейшую роль в обеспечении безопасной и здоровой среды на предприятиях на благо как работников, так и работодателей. По данным исследования, проведенного в Великобритании, на тех предприятиях, где еще до пандемии COVID-19 были представители по вопросам охраны труда, во время пандемии чаще проводилась оценка рисков (Moore et al., 2021).

Во время коронавирусного кризиса организации работников разрабатывали руководства и пособия для того, чтобы помочь представителям работников по вопросам охраны труда выполнять свои функции в этой сложной ситуации.



- На Филиппинах была создана группа организаций работников, состоящая из представителей профсоюзов и неформального сектора, для изучения роли организаций работников в мониторинге выполнения планов по охране труда – особенно на микро-предприятиях и в неформальном бизнесе. Это было сделано после проведенного МОТ тренинга активного участия (РАОТ) по профилактике COVID-19. Посредством социального диалога на местном уровне организации работников и их профсоюзы-члены могут сотрудничать с работниками государственной системы здравоохранения на местном уровне в деле мониторинга безопасности и гигиены труда на производстве. Профсоюзы также могут задействовать частный сектор в рамках расширенных проектов корпоративной социальной ответственности для оказания помощи микро-, малым и средним предприятиям в создании культуры охраны труда на рабочих местах⁸⁷.

► 3.2 Обеспечение эффективного сотрудничества на рабочих местах: ключевая роль совместных комитетов по охране труда

Совместные комитеты по охране труда дают работникам и работодателям возможность вместе решать вопросы охраны труда на рабочих местах. В [Рекомендации МОТ 2006 года об основах, содействующих безопасности и гигиене труда \(№ 197\)](#), предлагается создавать такие совместные комитеты на уровне предприятий для содействия развитию национальной культуры профилактики в области безопасности и гигиены труда (п. 5-f).

Совместный комитет по охране труда – это двусторонний орган, состоящий из одинакового числа представителей работников и работодателей⁸⁸, создаваемый на предприятии и наделенный различными функциями с целью обеспечения сотрудничества между работодателями и работниками для достижения и поддержания безопасных и здоровых условий труда и безопасной производственной среды.

Создание совместных комитетов по охране труда во многих странах является обязательным⁸⁹, хотя необходимость создания комитетов во многих случаях может зависеть от размера предприятия. В некоторых странах закон может требовать создания таких комитетов на небольших предприятиях по просьбе работников.

⁸⁷ Встреча представителей МОТ с представителями организаций работников по видеосвязи Zoom. Протокол встречи. 17 ноября 2021 года.

⁸⁸ [Рекомендация МОТ 1981 года о безопасности и гигиене труда и производственной среде \(№ 164\)](#), п. 12.1.

⁸⁹ База данных МОТ: LEGOSH, theme 8.6, “Joint OSH Committee”.



- В Норвегии комитеты по охране труда обязательно создаются на предприятиях, на которых работает более 50 человек, а также должны создаваться на предприятиях, где работает от 20 до 50 человек, по просьбе любой из сторон на этом предприятии или по решению инспекции труда⁹⁰.

Если создание совместного комитета является обязательным, национальным законодательством также может быть предусмотрен его состав, который обычно зависит от размера предприятия. В некоторых странах закон требует, чтобы в состав комитета входил специалист по охране труда.



- В Таиланде комитеты по охране труда должны иметь в своем составе, кроме представителей работодателей и работников, специалиста по безопасности⁹¹.

В тех странах, где национальное законодательство по охране труда не требует создания совместных комитетов, их функции могут выполнять коллективные договоры.



- В Шри-Ланке договор между Форумом ассоциации швейной промышленности (JAAF) и группой профсоюзов включает положения о создании двусторонних комитетов по охране здоровья на швейных предприятиях для решения вопросов, связанных с пандемией COVID-19, и улучшения ситуации с безопасностью и гигиеной труда⁹².

Функции, права и полномочия комитетов по охране труда могут отличаться в разных странах, при этом они часто бывают одинаковыми или сходными с функциями, правами и полномочиями представителей работников. Однако, безусловно, закон может наделять эти комитеты большим спектром функций, и эти функции могут быть более сложными, чем у отдельных представителей работников, поскольку они обладают значительными человеческими ресурсами.

К задачам, которые могут быть поставлены перед такими комитетами, относятся мониторинг выполнения программ по профилактике вредного воздействия, проведение тренингов по охране труда, участие в документальном учете по вопросам охраны труда и мониторинг данных, связанных с несчастными случаями, травмами и вредными факторами.

Даже при наличии множества способов сотрудничества работодателей и работников по выполнению требований охраны труда на предприятиях, совместные комитеты являются одним из наиболее полезных из них⁹³.

Во время коронавирусного кризиса совместные комитеты по охране труда играют ключевую роль в реагировании на проблемы. Они занимают место, позволяющее им выявлять высокий риск заражения и разрабатывать планы по сдерживанию распространения инфекции и смягчению воздействия.

90 LOVDATA (Норвегия): [Working Environment Act No. 62, 2005, section 7-1](#).

91 ILO Natlex: [Thailand. Ministerial Regulation Prescribing Standards for the Administration and Management of Occupational Safety, Health and Environment, No. B.#. 2549, 2006, clause 23](#).

92 IndustriALL (Шри-Ланка): [Unions in Sri Lanka sign landmark agreement in global apparel supply chain](#) (2021).

93 См. сборник [Joint Health Committees](#), разработанный к Всемирному дню безопасности и гигиены труда в 2015 году (ILO, 2015).



© Richard Lord/ILO 2007

► 3.3 Содействие созданию систем управления охраной труда и профилактической культуры охраны труда на основе социального диалога

Для эффективного контроля за рисками в области охраны труда, предотвращения несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний – и следовательно, для повышения производительности – работодатель должен создать надежную систему охраны труда, которая станет неотъемлемой составляющей управления бизнесом в целом⁹⁴.

Система управления охраной труда – это логичный и полезный инструмент для постоянного совершенствования показателей охраны труда в организации. Она включает в себя действия и процессы создания, мониторинга и оценки усилий организации по обеспечению безопасности и здоровья работников и соблюдения национального законодательства.

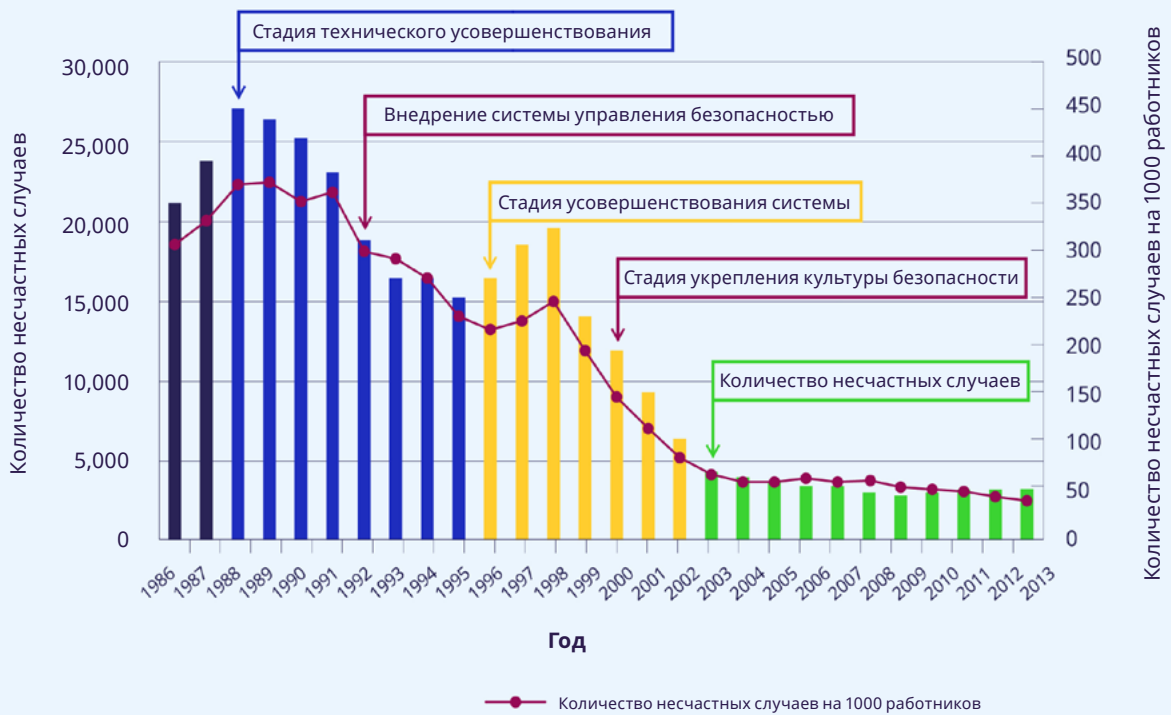
Основные элементы успешного применения такой системы – обеспечение заинтересованности администрации и активного участия работников в ее внедрении. Кроме того, система управления охраной труда эффективна только тогда, когда она дополняется позитивной культурой охраны труда на предприятии (Hale and Hovden, 1998). Такая культура охраны труда не должна существовать отдельно от организационной культуры или в качестве дополнения к ней, а должна быть ее неотъемлемой составляющей.

94 Использование систем управления охраной труда отличается в разных странах – где-то это делается по требованию закона, а где-то – на добровольной основе.

► **Рис 2.** Повышение уровня культуры охраны труда в строительной промышленности специального административного региона Гонконг (Китай)

С 1986 по 2013 год в Гонконге – специальном административном регионе Китая – отмечалось снижение количества производственных травм и профессиональных заболеваний благодаря различным мерам, принятым в сфере безопасности и гигиены труда.

Новые технологии и системы управления охраной труда позволили сильно продвинуться в направлении большей безопасности в сфере труда, при этом, как видно из рисунка, внедрение и укрепление культуры безопасности на рабочих местах может способствовать значительному сокращению количества несчастных случаев.



Источник: Kim et al., 2016.

Вставка 9. Создание крепкой и позитивной культуры охраны труда на предприятии

При наличии **позитивной культуры охраны труда на предприятии** как администрация, так и работники ценят право на безопасную и здоровую рабочую среду и активно участвуют в ее создании. Позитивная культура охраны труда построена на открытой коммуникации и диалоге между работниками и работодателями, где работники не боятся делиться своими соображениями об инцидентах и проблемах.

Лидерская позиция и приверженность работодателей и высшего руководства предприятия охране труда имеют принципиальное значение для создания позитивной культуры охраны труда. Более того – то, как работники воспринимают отношение и поведение руководства по вопросам охраны труда, формирует их собственное поведение и, следовательно, отношение к охране труда на предприятии в целом (Clarke, 1999).

Для формирования позитивной культуры охраны труда важны семь основных ценностей (Van Scheppingen et al.).



**Социальная
вовлеченность**



Участие



Справедливость



**Выносливость
и гибкость**



Доверие



Развитие и рост



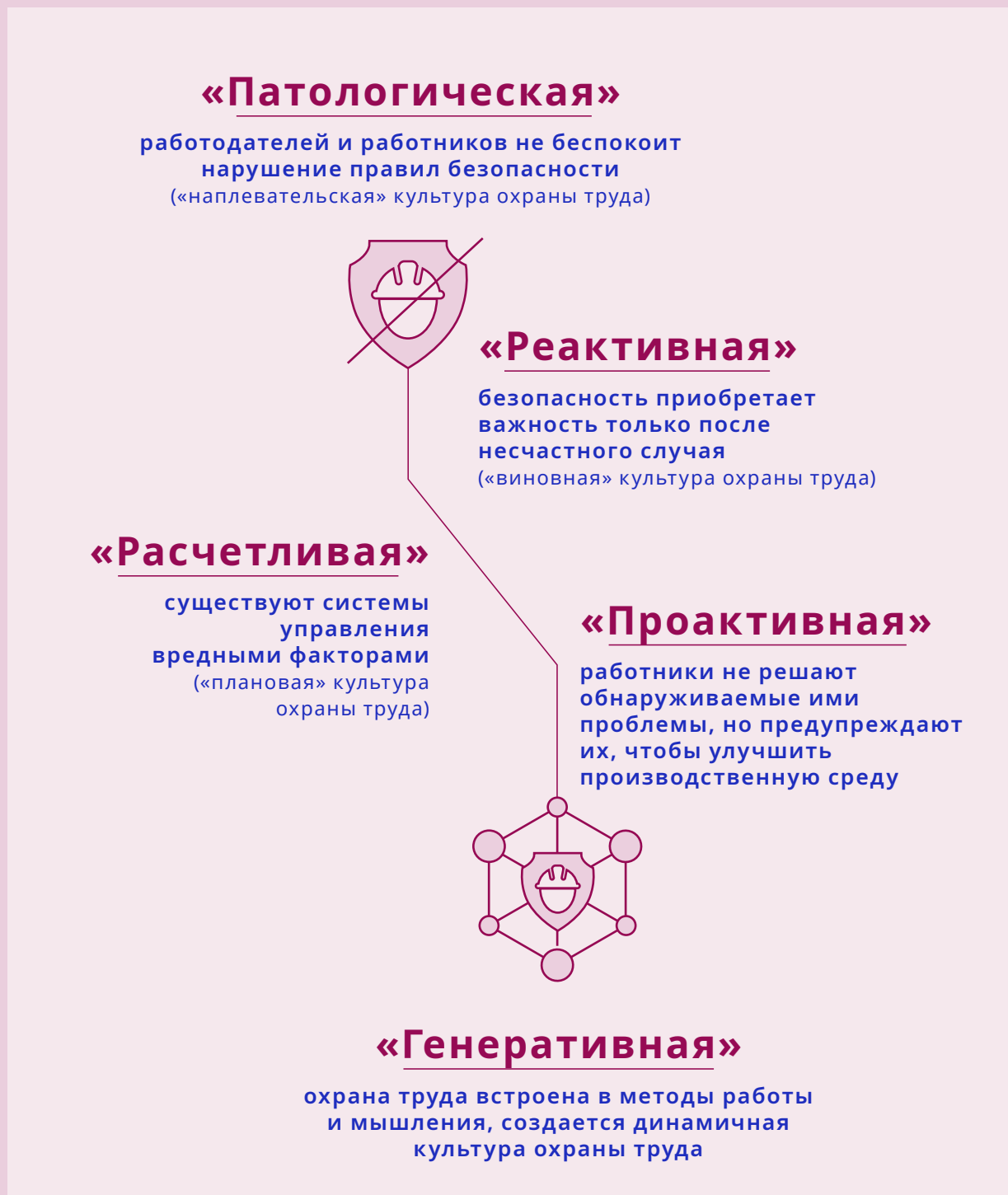
Устойчивость

Каждая из этих основных ценностей важна для развития позитивной культуры охраны труда и может влиять на охрану труда как прямо, так и опосредованно. В то же время они способствуют успеху бизнеса на предприятии.

Предприятия с позитивной культурой охраны труда:

- ▶ имеют систему информации по безопасности, в рамках которой они собирают, анализируют и распространяют информацию о случившихся и возможных происшествиях, а также проводят периодические профилактические проверки системы;
- ▶ имеют культуру отчетности, в рамках которой люди готовы сообщать о своих неверных действиях, ошибках и нарушениях;
- ▶ имеют культуру доверия, в которой людей поощряют и даже стимулируют на предоставление важной информации по безопасности, при этом понимая, где проходит черта между приемлемым и неприемлемым поведением;
- ▶ проявляют гибкость и способны перестраивать организационную структуру в зависимости от динамики и требований стоящих перед ними задач;
- ▶ готовы и способны делать правильные выводы о том, как функционирует их система безопасности, и проводить реформы, когда они необходимы (Reason, 1997).

Есть несколько стадий развития культуры охраны труда (Kim et al., 2016):



Управляя организационными изменениями на основе социального диалога, бизнес может трансформироваться в направлении позитивной культуры охраны труда.



Руководство МОТ по системам управления охраной труда (МОТ-СУОТ 2001) было разработано согласно одобренным международным сообществом принципам, которые были определены трехсторонними участниками МОТ с целью постоянного совершенствования результатов в сфере охраны труда. Согласно этому Руководству, следует принимать необходимые меры для создания системы управления охраной труда; к этим мерам относятся: политика, организация планирования и внедрения, оценка и деятельность по совершенствованию.

Участие работников – важнейший элемент системы управления охраной труда, который необходим на всех этапах.



Политика

Политика в области охраны труда должна разрабатываться работодателем в письменном виде в ходе консультаций с работниками и их представителями. Она должна включать в себя основные принципы охраны труда и цели, к которым стремится организация, в том числе систему, обеспечивающую проведение консультаций с работниками и их представителями и поощряющую их активное участие во всех элементах управления охраной труда.

Для обеспечения **участия работников** работодатель должен проводить с ними консультации, информировать и обучать их всем аспектам безопасности и гигиены труда, в том числе мерам в случае чрезвычайной ситуации, связанным с их работой.

Работодатель должен сделать так, чтобы у работников и их представителей по охране труда было время и ресурсы для организации, планирования и внедрения, оценки и деятельности по всем элементам управления охраной труда.

Работодатель должен обеспечить при необходимости создание и эффективное функционирование комитета по охране труда и признание представителей работников по охране труда в соответствии с национальным законодательством и практикой.



Усовершенствование

При проведении постоянного совершенствования соответствующих элементов системы управления охраной труда следует учитывать рекомендации по ее усовершенствованию от всех членов организации, в том числе от комитета по охране труда, если таковой существует.

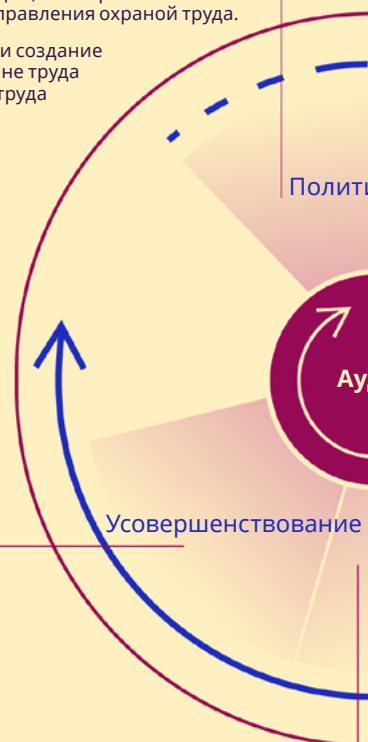


Оценка

Расследования обстоятельств производственных несчастных случаев на производстве, их воздействия проводятся компетентными лицами, с участием работников. Результаты расследований должны сообщаться комитету по безопасности, в свою очередь, должен выносить соответствующие решения.

Аудит включает в себя оценку элементов системы управления охраной труда с участием работников. Результаты аудита должны сообщаться комитету по безопасности. Консультации относительно выбора аудитора, включая анализ результатов, должны проводиться с участием работников.

При проведении **управленческого анализа** должна быть оценена способность системы управления охраной труда соответствовать общим принципам и требованиям законодательства. Результаты анализа должны быть документально зафиксированы и официально доведены до сведения работников, а также комитета по охране труда.



► **Рис 3.** Руководство МОТ по системам управления охраной труда: участие работников во всех элементах системы управления охраной труда

Организация

Работодатель несет **ответственность** за безопасность и здоровье работников и за руководство деятельностью по охране труда на предприятии.

В контексте определения **ответственности и подотчетности** в сфере охраны труда должны создаваться структуры и процессы, обеспечивающие по мере необходимости эффективный надзор в отношении безопасности и здоровья работников; также следует содействовать сотрудничеству и коммуникации между членами организации, в том числе между работниками и их представителями, по вопросам внедрения элементов системы управления охраной труда; необходимо эффективно обеспечивать полноценное участие работников и их представителей в выполнении политики охраны труда; предоставлять нужные ресурсы для того, чтобы лица, отвечающие за охрану труда, могли должным образом выполнять свои функции; также следует обеспечивать полноценное участие работников и их представителей в работе комитетов по охране труда при их наличии.

Работодатель должен определить требования к **компетенциям по охране труда**, а также создавать и поддерживать условия для того, чтобы все участники, обладающие соответствующими обязанностями, были компетентны в вопросах безопасности и гигиены труда.

Работники должны иметь право доступа к **документам по охране труда**, относящимся к их рабочей среде и здоровью, с соблюдением принципа конфиденциальности.

Необходимо создавать и поддерживать меры и процедуры для обеспечения внутренней **коммуникации** по вопросам охраны труда между участниками разного уровня и с разными функциями в организации, для того чтобы информация о проблемах, идеи и предложения работников и их представителей по вопросам охраны труда были предоставлены, рассмотрены и получили ответ.



Планирование и внедрение

Первоначальный анализ должен проводиться компетентными лицами и сопровождаться консультациями с работниками и/или их представителями в зависимости от ситуации.

В контексте предотвращения **вредного воздействия** на рабочих местах должны проводиться выявление и оценка рисков до любых модификаций или внедрения новых методов работы, материалов, процессов или механизмов. Такая оценка должна проводиться одновременно с консультациями с участием работников и их представителей, а также с комитетом по охране труда, если таковой существует.

Меры по предотвращению чрезвычайных ситуаций, подготовка и реагирование на них должны зависеть от размера организации и характера ее деятельности. Эти меры должны среди прочего обеспечивать предоставление необходимой информации, наличие внутренней коммуникации и координации для защиты людей в случае чрезвычайной ситуации на предприятии; также всем членам организации должны предоставляться необходимая информация и подготовка на всех уровнях, включая регулярные тренинги по предотвращению чрезвычайных ситуаций, подготовке к ним и процедурам реагирования.



ых травм, профессиональных заболеваний и не-
вия на результаты в области охраны труда должны
ботников и их представителей. Результаты таких рас-
сности и гигиене труда, если таковой существует, ко-
ующие рекомендации.

правления охраной труда в организации, в том числе
держать выводы относительно эффективности вне-
труда для обеспечения полноценного участия работ-
и всех этапов проведения аудита на рабочих местах,
при участии работников, где это возможно.

в первую очередь, оцениваться способность системы
потребностям организации и ее стейкхолдеров, в том
таты управленческого анализа должны быть задоку-
лиц, отвечающих за соответствующие элементы си-
по охране труда, работников и их представителей.

В рамках системы управления охраной труда работодатели должны выявлять вредные факторы и следить за рисками на рабочих местах. Для этого им необходимо думать о том, что может нанести вред работникам и другим лицам, и решать, делают ли они достаточно для предотвращения такого вреда. Этот процесс называют **оценкой рисков**. Оценка рисков заключается в выявлении вредных факторов, оценке связанных с ними рисков и принятии разумных и пропорциональных мер для контроля за этими рисками⁹⁵.

Хорошо проведенная оценка рисков на рабочих местах поможет защитить здоровье и благополучие работников, а также будет полезна бизнесу, способствуя лучшей организации рабочих процедур и потенциально – увеличению производительности. МОТ разработала ряд инструментов поддержки работодателей, работников и их представителей в процессе оценки рисков, которые включают несколько простых и логичных этапов⁹⁶.

Вставка 10. Поддержка социальными партнерами проведения оценки связанных с пандемией COVID-19 рисков для предприятий микро-, малого и среднего бизнеса и сферы гостеприимства в Индонезии⁹⁷

Во время пандемии COVID-19 пострадали и понесли потери почти все предприятия. Микро-, малый и средний бизнес и сфера гостеприимства оказались среди наиболее пострадавших отраслей.

Две индонезийские организации работодателей – Ассоциация работодателей Индонезии (Apindo) и Ассоциация отельеров и рестораторов (PHRI) в партнерстве с МОТ предлагают предприятиям, входящим в их состав в Джакарте, пройти бесплатную оценку рисков в связи с пандемией COVID-19 на основе индонезийского национального руководства по безопасной работе во время пандемии. Проект по бесплатной оценке риска также включает рекомендации врачей по охране труда – они могут посоветовать, какие шаги следует предпринять после оценки рисков. Министерство человеческих ресурсов и различные профсоюзные конфедерации являются ключевыми партнерами по разработке и выполнению проекта.

Услуга по оценке рисков уже была бесплатно предоставлена на 1 500 рабочих местах по всей Индонезии.



Работодатели должны обеспечить полноценное участие работников и/или их представителей в оценке рисков. Они обладают ценной информацией о деятельности предприятия, помогающей сделать оценку рисков более тщательной и эффективной.

95 Согласно Руководству МОТ-СУОТ 2001, «предупредительные и регулирующие меры должны быть осуществлены в следующем порядке приоритетности: (а) устранение опасности/риска; (б) ограничение опасности/риска в его источнике путем использования технических средств коллективной защиты или организационных мер; (в) минимизация опасности/риска путем проектирования безопасных производственных систем, включающих меры административного ограничения суммарного времени контакта с вредными производственными факторами; и (г) там, где оставшиеся опасности/риски не могут быть ограничены средствами коллективной защиты, работодатель должен бесплатно предоставить соответствующие средства индивидуальной защиты, включая спецодежду, и принять меры по гарантированному обеспечению их использования и технического обслуживания» (раздел 3.10.1).

96 ILO: A 5 step guide for employers, workers and their representatives on conducting workplace risk assessments (2013).

97 ILO: Press Release: ILO, Apindo and PHRI to enhance COVID-19 prevention measures in hospitality industry and SMEs; ILO Project: Enhancing COVID-19 prevention at and through workplaces: Job creation through business re-opening and continuation.

Вставка 11. Тренинг активного участия, разработанный МОТ

Методика тренингов активного участия (participatory action-oriented training, PAOT) была разработана в 1980-е годы для распространения лучшей практики и решений, помогающих преодолевать ограничения, с которыми обычно сталкиваются первичные организации, такие как нехватка денег, ограниченные управленческие и логистические возможности.

С тех пор МОТ разработала серию тренинговых программ, основанных на этом подходе, которые помогают работодателям, менеджерам и работникам, в том числе фермерам, в усовершенствовании охраны и условий труда, а также производительности. На основании самостоятельной оценки, которую они проводят, инспектируя предприятия с чек-листами PAOT, участники определяют приоритеты в сфере охраны труда и предлагают креативные и практические идеи, используя имеющиеся ресурсы.

Подход, основанный на активном участии, делает упор на вовлечение организаций работодателей и работников в постоянное улучшение условий охраны труда и производительности. Этот подход включает в себя несколько техник, способствующих проведению значимых консультаций и сотрудничеству работодателей и работников и их представителей, а также разных предприятий. Сравнение друг с другом, встречи и обсуждения, посещение других предприятий помогают увидеть более широкую картину.





Участие работников в решении вопросов охраны труда особенно важно во время кризиса, например вызванного пандемией COVID-19, когда могут возникать новые опасности и риски, а также в свете принимаемых мер. Активное участие работников и их представителей способствует нахождению устойчивых и правильных решений и приводит к более сильной поддержке принятых мер.

В Канаде представители работников сотрудничали с работодателями в разработке планов по смягчению воздействия пандемии COVID-19, в том числе процессов скрининга и отслеживания контактов⁹⁸.

- ▶ В Шри-Ланке работники и работодатели на двух чайных плантациях в Калутаре и Ратнапуре приняли участие в совместном тренинге по охране труда. Участники определили сферы, в которых охрана труда нуждается в усовершенствовании на чайной фабрике и на плантации, которые они посетили.
- ▶ Британская компания Sage, разрабатывающая программное обеспечение, подготовила живой анонимный опрос для работников, в ходе которого они высказывали свое мнение относительно планов по охране труда во время пандемии (Galinsky, 2022).
- ▶ Ирландская служба здравоохранения HSE выпустила руководство, подчеркивающее важность консультаций с работниками на всех этапах введения антиковидных мер на рабочих местах. В руководстве также отмечается необходимость назначения главного представителя работников по вопросам пандемии COVID-19 для участия в осуществлении антиковидных мер и ведении связанных с ними коммуникаций⁹⁹.
- ▶ В Индии правительство штата Керала и МОТ организовали онлайн-тренинг по вопросам смягчения воздействия пандемии на рабочих местах. В тренинге участвовали представители нескольких предприятий, которые вместе разрабатывали идеи того, как обезопасить свои рабочие места¹⁰⁰.
- ▶ В Индонезии компания Panasonic Manufacturing создала рабочую группу по вопросам пандемии COVID-19 на рабочих местах, которая координировала свои усилия с государственными органами, и в состав которой входили представители администрации и работники¹⁰¹.

98 Government of Ontario: [COVID-19 and workplace health and safety](#) (2020).

99 HSE Ireland: [Work safely – arrangements for COVID-19](#) (2021).

100 ILO: [Good practice in workplaces against COVID-19](#) (2021).

101 ILO: [Good practice in workplaces against COVID-19](#) (2021).

Инструменты МОТ по защите безопасности и здоровья работников во время пандемии COVID-19

МОТ разработала ряд инструментов, которые помогают работодателям и работникам управлять рисками в сфере охраны труда во время пандемии:

«Предвидеть, готовиться и реагировать на кризисы: Инвестируйте в надежные системы охраны труда» [Anticipate, prepare and respond to crises – Invest now in resilient occupational safety and health systems](#). World Day for Safety and Health at Work Report (апрель 2021);

«Предотвращение и смягчение воздействия COVID-19 на рабочих местах» [Prevention and mitigation of COVID-19 at work: Action checklist](#) (апрель 2020);

«Перед лицом пандемии: Обеспечение охраны труда на работе» [In the face of a pandemic: Ensuring safety and health at work](#). World Day for Safety and Health at Work Report (апрель 2020);

«Безопасное возвращение на работу во время пандемии COVID-19: Описание политики» [A safe and healthy return to work during the COVID-19 pandemic – Policy Brief](#) (май 2020);

«Безопасное возвращение на работу: Десять пунктов» [A Safe Return to Work: Ten Action Points](#) (май 2020);

«Психологические риски на работе во время пандемии COVID-19» [Managing work-related psychosocial risks during the COVID-19 pandemic](#) (июнь 2020);

«Практическое руководство по удаленной работе во время и после пандемии COVID-19» [Practical Guide on Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond](#) (июль 2020);

«COVID-19 и учреждение здравоохранения: Меры защиты в медицине» [COVID-19 and health facilities: Checklist of measures to be taken in health facilities](#) (июль 2020);

«Гигиена рук на рабочем месте: Важные меры безопасности и гигиены и контроля за распространением COVID-19» [Hand hygiene at the workplace: an essential occupational safety and health prevention and control measure against COVID-19 – Briefing Note](#) (сентябрь 2020);

«Профилактика и смягчение последствий COVID-19 на предприятиях малого и среднего бизнеса» [Prevention and mitigation of COVID-19 at work for small and medium-sized enterprises: Action Checklist and Follow-up](#) (август 2020).

Во время пандемии COVID-19 необходимость **работать из дома** вызвала трудности с обеспечением безопасных и здоровых условий труда, к которым как работодатели, так и работники не всегда были готовы физически, психически и с точки зрения инфраструктуры. По данным недавно проведенного Обществом управления человеческими ресурсами (SHRM) опроса, у 71% работодателей возникли проблемы в связи с удаленной работой; 65% работодателей говорили о том, что им трудно было поддерживать моральный дух работников; более трети работодателей столкнулись с трудностями, связанными с корпоративной культурой, производительностью сотрудников и регулированием ежегодных отпусков¹⁰². Опрос тысячи работников в США показал, что четыре из пяти работников испытывали трудности с «отключением» от работы по окончании рабочего дня, а 45% говорили, что их психическое здоровье пострадало во время удаленной работы (Westfall, 2020).

Несмотря на то, что проводить обычную оценку рисков дома у работника работодателю может быть сложно, он тем не менее все равно обязан удостовериться, что:

- ▶ работа может безопасно выполняться из дома – это может означать изменение задач, если это необходимо;
- ▶ работники имеют нужное оборудование и инструменты для безопасной работы из дома, включая необходимое защитное оборудование, если это необходимо;
- ▶ работники имеют нужную информацию, инструкции, надзор и подготовку, в том числе по действиям в чрезвычайной ситуации;
- ▶ в отношении работников с инвалидностью принимаются разумные меры, позволяющие им выполнять работу из дома;
- ▶ принимаются меры для защиты физического и психического здоровья и благополучия работников.

В этом контексте сотрудничество между работодателями и теми, кто работает из дома, очевидно важно. Работники должны иметь возможность регулярно сообщать о том, что их беспокоит и о трудностях, с которыми они сталкиваются в связи с новой политикой, и руководствоваться инструкциями, поступающими от работодателя.



- ▶ В ходе исследования, проведенного ассоциацией WorldatWork, выяснилось, что коммуникация между работодателями и работниками по вопросам охраны труда увеличилась во время работы из дома в период пандемии, и 88% работодателей сообщили о том, что они стали больше общаться с работниками по вопросам безопасности и гигиены труда (WorldatWork, 2020).
- ▶ Международная аэрокосмическая компания Mercury Systems, имеющая работников по всему миру, регулярно проводила среди них опросы во время удаленной работы в период пандемии для выявления беспокоящих их вопросов и получения обратной связи.
- ▶ В совместном техническом брифе МОТ и ВОЗ рассматриваются плюсы и минусы удаленной работы для здоровья. В брифе также содержатся предложения по работе с рисками и рассматривается роль государства, работодателей, работников и медицинских служб на рабочих местах¹⁰³.

В заключение следует сказать, что создание профилактической культуры охраны труда на рабочих местах на основе надежной системы управления охраной труда, способной выдержать возникающие трудности и чрезвычайные обстоятельства, требует полноценной вовлеченности и участия работодателей и работников. Адекватные и устойчивые меры охраны труда могут успешно разрабатываться и выполняться только в ходе диалога, основанного на взаимном доверии и сотрудничестве.

102 SHRM: [Remote Work](#) (2022).

103 WHO/ILO: [Healthy and Safe Telework](#) (2022).



▷ Укрепление социального диалога для содействия охране труда во время и после кризиса

Мы живем в беспрецедентное для всего мира время, когда все страны испытывают разрушительное и масштабное воздействие пандемии COVID-19. Эта ситуация и ее последствия, как ожидается, сохранятся еще многие месяцы и даже годы.

Кроме трагических потерь и вреда, нанесенного здоровью людей и их сообществ, пандемия имела тяжелейшие последствия для сферы труда. Она привела к росту общей и частичной безработицы, простоев и неформальной занятости; снизились доходы трудящихся и бизнеса, что привело к закрытию предприятий и банкротствам, особенно среди малого бизнеса; возникли новые трудности в сфере охраны труда, безопасности и основополагающих прав в сфере труда; прерваны цепочки поставок, что привело к далеко идущим последствиям для работников. Все эти факторы привели к росту бедности, а также гендерного, экономического и социального неравенства.

Во всем мире, наверное, найдется мало работников, которые могут сказать, что пандемия не отразилась на них. В результате пандемии люди во всем мире подвергались риску заражения новым коронавирусом, а также новым и вновь возникающим рискам, связанным с его долговременным воздействием на здоровье, и с новыми практиками и процедурами, внедряемыми на рабочих местах. Растущую озабоченность вызывают психологические риски, которые могут отразиться как на работниках, так и на работодателях предприятий разных отраслей.

Как уже неоднократно говорилось в этом отчете, меры, принимаемые в разных странах в связи с пандемией, продемонстрировали важность участия социальных партнеров в управлении охраной труда на производстве. Мы должны выучить этот урок для того, чтобы выйти из кризиса и уметь действовать в условиях будущих возможных кризисов, постоянно стремясь к снижению рисков, связанных с безопасностью и гигиеной, и к предотвращению несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний вне кризисного контекста.

С самого начала кризиса правительства многих стран вовлекали социальных партнеров в обсуждения на национальном уровне формулирования политики и стратегии по защите трудящихся от нового коронавируса и связанных с ним рисков. Участие социальных партнеров в процессе принятия решений явно способствовало повышению качества политических решений и стратегий, благодаря глубокому пониманию потребностей и реалий, с которыми имеют дело компании и работники. Этот социальный диалог также сделал социальных партнеров полноценными авторами политических решений и обеспечил их заинтересованность, что способствовало быстрому и эффективному выполнению намеченных задач¹⁰⁴. Во многих странах это привело к принятию законодательных актов, в том числе нормативов, технических стандартов и/или коллективных договоров, касающихся самых разных аспектов – от мер по предотвращению заражения коронавирусом на рабочих местах и процедур в случае болезни до введения удаленной работы.

Сотрудничество и диалог со всеми стейкхолдерами, например партнерство с органами здравоохранения и службами по чрезвычайным ситуациям, по вопросам, которые их всех интересуют, оказались жизненно важными во время пандемии COVID-19. Поскольку коронавирус стал источником озабоченности для работников, как и для всех людей, ответные действия должны были быть скоординированными. С учетом того, что на работе люди часто находятся в непосредственной близости друг от друга, многие меры по охране здоровья прямо касались работников, например введение обязательной удаленной работы или ношения масок. Кроме того, многие национальные кампании по вакцинации включали в себя приоритетную вакцинацию определенных групп работников, особенно подверженных риску заражения, например медицинских работников и работников экстренных служб¹⁰⁵.

Кампании по вакцинации работников в целом стали ключом к повышению уровня вакцинации в обществе и к снижению распространения инфекции на рабочих местах. Работодатели и медицинские специалисты по гигиене труда работали в партнерстве с местными органами здравоохранения, организуя вакцинацию на предприятиях. Участие представителей работников играло ключевую роль и в распространении информации о вакцинации, и об очередности ее проведения среди работников, и в повышении количества вакцинаций.

По мере того, как мир продолжает адаптироваться и реагировать на развивающуюся ситуацию, близкое партнерство и сотрудничество между органами здравоохранения и участниками охраны труда – включая социальных партнеров – будет продолжать иметь важнейшее значение для обеспечения принятия необходимых мер по защите работников и общества. Расширение этого диалога будет крайне важным для укрепления систем охраны труда на всех уровнях, чтобы подготовить их к реагированию на потребности в сфере безопасности и гигиены труда при непредвиденных и чрезвычайных ситуациях.

Во время пандемии организации работодателей и работников также играли важную роль в обеспечении эффективной и скоординированной коммуникации и информации для содействия соблюдению установленных правил и способствовали принятию адекватных мер в сфере охраны труда на рабочих местах. Социальные партнеры разрабатывали кампании по повышению информированности, а также информационные и обучающие материалы. Эффект таких инициатив становится более выраженным, если они разрабатываются и реализуются совместно.

Эффективное сотрудничество между работодателями и работниками на уровне предприятий – краеугольный камень надежной системы управления охраной труда; оно имеет первостепенное значение для безопасности и гигиены труда на рабочих местах. Во время пандемии COVID-19 предприятиям необходимо было принимать новые процедуры и меры для предотвращения заражения и снижения сопутствующих рисков, в том числе связанных с изменениями в организации труда. Участие и вовлеченность работников через совместные комитеты по охране труда или через своих представителей может способствовать разработке соответствующих эффективных мер, адаптированных к потребностям предприятия и работников, а также их успешному выполнению.

104 ILO Policy Brief: [the need for social dialogue in addressing the COVID-19 crisis](#) (may 2020).

105 Согласно Оксфордскому сборнику мер, принимаемых в связи с COVID-19, подготовленному Оксфордским университетом, три приоритетных категории в официальных планах по вакцинации в 167 странах – это чаще всего люди старшего возраста, лица с хроническими заболеваниями и медицинские работники, оказывающие помощь населению.

Вставка 12. Глобальный призыв к действиям с целью ориентированного на человека, инклюзивного, стабильного и устойчивого к кризисам восстановления после пандемии: центральная роль социального диалога для защиты всех работников

На Международной конференции труда в июне 2021 года делегаты от правительств, работодателей и работников из 181 страны единогласно приняли **Глобальный призыв к действиям с целью ориентированного на человека, инклюзивного, стабильного и устойчивого к кризисам восстановления после пандемии**.

Этот документ призывает государства работать в направлении экономического и социального восстановления после кризиса, обеспечивая достойный труд и устраняя неравенство.

Призыв касается четырех основных сфер:

- инклюзивный экономический рост и занятость;
- защита всех работников;
- всеобщая социальная защита;
- социальный диалог.

В Глобальном призыве к действиям подчеркивается важность адекватной защиты всех работников и соблюдения международных трудовых норм, в том числе норм по охране труда. В нем также говорится о том, что работники, подверженные повышенному риску заражения COVID-19, а также те, для кого выше риск негативного воздействия на здоровье, например медработники и другие работники экстренных служб, в том числе работающие транснационально, должны иметь доступ к вакцинации, средствам индивидуальной защиты, обучению, тестированию и психологической помощи, а также получать адекватное вознаграждение и защиту на работе, в том числе от чрезмерных нагрузок.

Признавая тот факт, что здоровые и безопасные условия являются основой достойного труда, авторы Глобального призыва к действиям обращаются к правительствам с просьбой усилить меры охраны труда в сотрудничестве с государственными организациями, частными предприятиями, работодателями, работниками и их представителями в деле предоставления практических рекомендаций для конкретных ситуаций, поддержки в управлении рисками, обеспечении необходимого контроля и мер готовности к чрезвычайным ситуациям, мер по предотвращению новых вспышек и других производственных рисков, а также выполнения медицинских инструкций и других противовирусных правил и нормативов.

Документ также призывает государства вводить, использовать и адаптировать удаленную работу и другие новые способы организации труда для сохранения рабочих мест и расширения возможностей достойного труда, в том числе путем регулирования, социального диалога, коллективных переговоров, сотрудничества на рабочих местах, усилий по сокращению неравенства в сфере цифровой доступности, соблюдения международных трудовых стандартов и неприкосновенности частной жизни, содействия защите данных и баланса работы и личной жизни.

В Глобальном призыве к действиям признается роль, которую социальный диалог, как двусторонний, так и трехсторонний, сыграл в принятии непосредственных мер реагирования на пандемию COVID-19 во многих странах и отраслях промышленности, и также его важность в выполнении намеченных задач, в том числе через консультации государства с социальными партнерами по вопросам разработки и выполнения национальных планов по восстановлению и политических мер, направленных на сохранение и создание достойных рабочих мест, обеспечение непрерывности производства и инвестиции в приоритетные отрасли и направления.



► Литература

- Aburumman et al., 2019. "Evaluating the effectiveness of workplace interventions in improving safety culture: A systematic review", in *Safety Science*, Vol. 115(1), pp. 376-392.
- Belize Chamber of Commerce. 2021. Webinar on the Violence and Harassment Convention No. 190, available at: [Webinar on the Violence and Harassment Convention No. 190 - Belize Chamber of Commerce and Industry](#).
- Biggins, D., Phillips, M. 1991(a): "A survey of health and safety representatives in Queensland, Part 1: Activities, issues, information sources", in *Journal of Occupational Health and Safety — Australia and New Zealand* 7(3) pp.195-202.
- 1991(b): "A survey of health and safety representatives in Queensland, Part 2: Comparison of representatives and shop stewards", in *Journal of Occupational Health and Safety — Australia and New Zealand* 7(4) pp. 281-286.
- Biggins, D., et al. 1991. "Benefits of worker participation in health and safety", in *Labour and Industry* 4(1), pp.138-159.
- Biggins, D., Holland, T. 1995. "The training and effectiveness of health and safety representatives", in I. Eddington (ed.): *Towards health and safety at work*, Technical Papers of the Asia Pacific Conference on Occupational Health and Safety.
- BITC, 2021. Mental health for employers' toolkit, available at: [Mental Health for Employers' Toolkit - Business in the Community \(bitc.org.uk\)](#)
- Brandl, B. 2021. "The cooperation between business organizations, trade unions, and the state during the COVID-19 pandemic: A comparative analysis of the nature of the tripartite relationship", in *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, available at: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/irel.12300>
- Bueno, C., Álvarez, P. 2022. Diálogo social tripartito en seguridad y salud en el trabajo. Marcos regulatorios, avances y desafíos en seis países de América Latina, *Informes Técnicos OIT Cono Sur*, N° 24, available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/--sro-santiago/documents/publication/wcms_836584.pdf
- Canada, 2021. Online courses provide guidance on safe return to work during COVID-19 pandemic, Canadian Centre for Occupational Health and Safety, available at: [Online Courses Provide Guidance on Safe Return to Work During COVID-19 Pandemic - Canada.ca](#)
- Daugherty Biddison, E. L., Paine, L., Murakami P., et al. 2016. "Associations between safety culture and employee engagement over time: a retrospective analysis", in *BMJ Quality & Safety*, Vol. 25, pp. 31-37, available at: <https://qualitysafety.bmj.com/content/25/1/31.short>
- Department of Health, South Africa, 2020. South African Government. Minister Thulas Nxesi: Economic Cluster Media Briefing on Coronavirus COVID-19 Alert Level 3, available at: <https://sacoronavirus.co.za/2020/05/29/minister-thulas-nxesi-economic-cluster-media-briefing-on-coronavirus-covid-19-alert-level-3/>
- Education International. 2021a. Global trade union movement launches toolkit in campaign to eradicate violence and harassment in the world of work available at: [Global trade union movement launches toolkit in campaign to eradicate violence and harassment in the world of work \(ei-ie.org\)](#)
- Education International. 2021b. Mexico: COVID-19 issues feature in SNTE demands, available at: [Mexico: COVID-19 issues feature in SNTE demands \(ei-ie.org\)](#)
- European Economic and Social Committee (EESC). 2022. Social dialogue as a tool to promote health and safety at work, adopted on 19 January 2022, available at: [Social dialogue as a tool to promote health and safety at work | European Economic and Social Committee \(europa.eu\)](#)
- European Union. 2021. Main messages from the Tripartite Social Summit, 24 March 2021, Press Release, Brussels, available at: [Main messages from the Tripartite Social Summit \(europa.eu\)](#)
- EU-OSHA. 2017. Available at: [An international comparison of the cost of work-related accidents and illnesses](#).
- Fédération Nationale de l'Action Sociale Force Ouvrière (FNAS-FO). 2021. Accord national interprofessionnel pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail, available at : <https://www.fnasfo.fr/wp-content/uploads/2020/12/ani-sante-au-travail-copy.pdf>
- Gaines, J., Biggins, D. 1992. "A survey of health and safety representatives in the Northern Territory", in *Journal of Occupational Health and Safety — Australia and New Zealand*, Vol 8(5), pp.421-428.
- Galinsky, A. D. 2022. "When new covid variants upend your return-to-office plans", in *Harvard Business Review*, available at: [When New Covid Variants Upend Your Return-to-Office Plans \(hbr.org\)](#)
- Haines, V., Merrheim, G., Roy, M. 2001. "Understanding reactions to safety incentives", in *Journal of Safety Research*, Vol. 32(1), pp. 17-30, March 2001, available at: https://www.researchgate.net/publication/222968873_Understanding_reactions_to_safety_incentives
- Hale, A. R., Hovden, J. 1998. "Management and culture: the third age of safety", in A-M. Feyer and A. Williamson (eds.): *Occupational injury: risk, prevention and intervention*, Taylor & Francis; London (United Kingdom), pp. 129-166.
- Harter, J. K., et al. 2020. The relationship between engagement at work and organizational outcomes: 2020 Q12 Meta-Analysis, 10th edition, available at: [2020-employee-engagement-meta-analysis.pdf \(mandalidis.ch\)](#)
- Health and Safety Commission (HSC).1993. ACSNI Study Group. Third Report: Organizing for Safety (London).
- HSE Ireland. 2021. Work safely – arrangements for COVID-19, available at: [Work safely - arrangements for COVID-19 - healthservice.ie](#)
- ICOH Congress, 2022. Comparative global estimates on work-related burden of accidents and diseases (Rome), available at: <https://icoh2022.net/>
- ILO. 2002. Social dialogue: finding a common voice, available at: [Social dialogue : finding a common voice - International Labour Organization \(ilo.org\)](#)
- 2013. A 5 step guide for employers, workers and their representatives on conducting workplace risk assessments.

- 2020. Social dialogue on occupational safety and health in the Covid-19 context. Ensuring a safe return to work. Practical examples, available at: [wcms_754226.pdf \(ilo.org\)](#)
- 2020. ILO Policy Brief: the need for social dialogue in addressing the COVID-19 crisis.
- 2021. COVID-19, collective bargaining and social dialogue: A report on behalf of ILO ACTRAV, available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_828623.pdf
- 2021. South-East Asian unions respond to the pressure of COVID-19, available at: https://www.ilo.org/actrav/pubs/WCMS_810060/lang--en/index.htm
- 2021. Ministers of Labour and Social Affairs and social partners meet with ILO to discuss joint activities to advance decent work in Iraq, with support of the European Union, Press Release, available at: <https://iraq.un.org/index.php/en/146645-ministers-labour-and-social-affairs-and-social-partners-meet-ilo-discuss-joint-activities>
- 2021. "COVID-19 and recovery: The role of trade unions in building forward better", in International Journal of Labour Research, available at: https://www.ilo.org/actrav/international-journal-labour-research/2021/WCMS_806895/lang--en/index.htm
- 2021. Leading business in times of Covid crisis: Analysis of the activities of employer and business membership organizations in the COVID-19 pandemic and what comes next, available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_766658.pdf
- 2021. A global trend analysis on the role of trade unions in times of COVID-19: A summary of key findings .
- 2021. Renforcer les capacités d'intervention des travailleurs en matière de sécurité et de santé au travail pour bâtir une culture de prévention à Madagascar,
- 2021. ILO Brief: Social dialogue one year after the outbreak of the COVID-19 pandemic: Spotlight on outcomes.
- 2021. Leading business in times of Covid crisis. Analysis of the activities of employer and business membership organizations in the COVID-19 pandemic and what comes next (ACT/EMP).
- 2021. Good practice in workplaces against COVID-19.
- 2022. Support Kit for Developing Occupational Safety and Health Legislation, available at: [Support Kit for Developing OSH Legislation](#)
- 2022. Reflexiones sobre el trabajo. Visiones durante la pandemia desde el Cono Sur de América Latina (Santiago), available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_836800.pdf
- 2022. ILO, Apindo and PHRI to enhance COVID-19 prevention measures in hospitality industry and SMEs, Press Release, available at: https://www.ilo.org/jakarta/info/public/pr/WCMS_835443/lang--en/index.htm
- 2022. Social Dialogue and Tripartism, available at: www.ilo.org/global/topics/workers-and-employers-organizations-tripartism-and-social-dialogue/lang--en/index.htm. (Please check)
- 2022. Enhancing COVID-19 prevention at and through workplaces: Job creation through business re-opening and continuation, available at: https://www.ilo.org/jakarta/whatwedo/projects/WCMS_806429/lang--en/index.htm
- IndustriALL. 2021. Unions in Sri Lanka sign landmark agreement in global apparel supply chain, available at: [Unions in Sri Lanka sign landmark agreement in global apparel supply chain | IndustriALL \(industriall-union.org\)](#)
- 2021. Union campaign pays off as covid-19 vaccination rates hit 74% in South Africa's garment sector, available at: [Union campaign pays off as Covid-19 vaccination rates hit 74% in South Africa's garment sector | IndustriALL \(industriall-union.org\)](#)
- International Organisation of Employers (IOE). 2020. "French social partners sign a new interprofessional agreement on telework", in Industrial Relations and Labour Law, Newsletter, December 2020, available at: [French social partners sign a new interprofessional agreement on telework \(ioe-emp.org\)](#)
- 2021. "Panama: outcomes of the tripartite Dialogue for Labour Economy and Development, including the regulation on telework", in Industrial Relations and Labour Law, Newsletter, January 2021, available at: [Panama: outcomes of the tripartite Dialogue for Labour Economy and Development, including the regulation on telework \(ioe-emp.org\)](#)
- International Trade Union Confederation (ITUC). 2020. ITUC Global Covid-19 Survey, 28 April 2020, available at: [ITUC Global COVID-19 Survey: Global gaps in adequate provision of PPE and preparation of safe workplaces to protect workers from spread of Covid-19 in spotlight - International Trade Union Confederation \(ituc-csi.org\)](#)
- Johnson, A. 2013. "Researchers examine why workers fail to report hazards and injuries, and say supervisors are the solution", in Safety and Health, available at: <https://www.safetyandhealthmagazine.com/articles/9318-speaking-up>
- Kim, Y., Park, J., Park, M. 2016. "Creating a culture of prevention in occupational safety and health practice", in Safety and health at work, 7(2), pp. 89-96, available at: <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2016.02.002>
- Lloyd-Williams, H., et al. 2012. Worker representation and consultation on health and safety: An analysis of the findings of the European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER), European Agency for Safety and Health at Work, available at: [Download citation of Worker representation and consultation on health and safety: An analysis of the findings of the European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks \(ESENER\) \(researchgate.net\)](#)
- Loutoo, J. 2021. Trade unions: No mandatory vaccination without dialogue, 21 September 2021, available at: [Trade unions: No mandatory vaccination without dialogue \(newsday.co.tt\)](#)
- Ministerio de trabajo Peru. 2018. Año del dialogo y la reconciliación nacional, available at: http://www.trabajo.gob.pe/CONSEJO_REGIONAL/
- Moore, J., et al. 2013. "Construction workers' reasons for not reporting work-related injuries: An exploratory study", in International Journal of Occupational Safety and Ergonomics , Vol. 19 (1), pp. 97-105, available at: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/23498712/>
- Moore, S., et al. 2021. **Research into Covid-19 workplace safety outcomes**, Technical Report, Trades Union Congress and University of Greenwich, London, available at: <https://gala.gre.ac.uk/id/eprint/33634/>
- Maritime and Port Authority of Singapore (MPA). 2020. Covid-19 Protocol on Crew Change and Repatriation of Seafarers: Singapore Crew Change Guidebook, Version 4, 4 September 2020, available at:

0f92845ba02b/Singapore+Crew+Change+Guidebook.pdf?MOD=AJPERES

Parker, D., Lawrie, M., Hudson, P. 2006. "A framework for understanding the development of organisational safety culture", in *Safety Science*, Vol. 44, pp.551–562, available at: doi:10.1016/j.ssci.2005.10.004

Reason, J. 1997. *Managing the risks of organizational accidents*, Ashgate Publishing Ltd (Aldershot, Hants), available at: https://www.perlego.com/book/1568695/managing-the-risks-of-organizational-accidents-pdf?utm_source=google&utm_medium=cpc&campaignid=15913700346&adgroupid=133123179755&gclid=CjwKCAjwrfCRBhAXEiwAnkmKmZAGCD2tZBFBCupZhuOpOhRCmV6TnRAxzYAH8ZmmjEFw5ecFm8RoCXIMQAvD_BwE

RMT. 2021. RMT bus worker survey reveals "wild west approach", available at: [RMT bus worker survey reveals "wild west approach"](https://www.rmt.org.uk/news/2021/07/20/rmt-bus-worker-survey-reveals-wild-west-approach) - rmt

Tompa, E., et al. 2021. « Economic burden of work injuries and diseases: A framework and application in five European Union countries», in *BMC Public Health* Vol. 21, 49 available at: <https://doi.org/10.1186/s12889-020-10050-7>

Tucker, S., Turner, N. 2013. "Waiting for safety: Responses by young Canadian workers to unsafe work", in *Journal of Safety Research*, Vol. 45, pp. 103-110, ISSN 0022-4375, available at: <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2013.01.006>. (<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0022437513000078>)

University of Oxford. 2021. 90% of countries have published vaccine plans: Oxford Covid policy tracker, University of Oxford, United Kingdom, available at: <https://www.ox.ac.uk/news/2021-12-09-90-countries-have-published-vaccine-plans-oxford-covid-policy-tracker>

UOCRA. 2021. Protocolo de recomendaciones practicas COVID-19. Industria de la construcción, available at: https://www.uocra.org/pdf/protocoloUOCRA-CAC_Covid-19.pdf

Van Scheppingen, A. R. et al. 2010. Internalizing core values as a fundament for workers' health, well-being and safety in a changing world of work, poster presented at the ICOH-WOPS Conference, 14-17 June 2010, VU Universiteit, Amsterdam, The Netherlands, see: https://oshwiki.eu/wiki/Towards_an_occupational_safety_and_health_culture

Victorian Trades Hall Council. 2021. Teleworking – or working from home, available at: [Teleworking - or working from home - OHS Reps](https://www.vthc.org.au/teleworking-or-working-from-home)

Walters et al. 2012. Worker representation and consultation on health and safety: An analysis of the findings of the European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks, available at: https://orca.cardiff.ac.uk/87479/1/esener-workers_en.pdf

Warren-Langford, P., et al. 1993. "Union participation in occupational health and safety in Western Australia", in *Journal of Industrial Relations*, Vol. 35, pp. 585–606. Available at: *Union Participation in Occupational Health and Safety in Western Australia* - P. Warren-Langford, D.R. Biggins, M. Phillips, 1993 (sagepub.com)

Westfall, C. 2020. "Mental health and remote work: Survey reveals 80% of workers would quit their jobs for this", in *Forbes*, available at: [Mental Health And Remote Work: Survey Reveals 80% Of Workers Would Quit Their Jobs For This](https://www.forbes.com/2020/07/29/remote-work-mental-health-survey/) (forbes.com)

WHO/ILO. 2021. WHO/ILO joint estimates of the work-related burden of disease and injury, 2000-2016: global monitoring report, available at: [wcms_819788.pdf](https://www.who.int/publications/m/item/who-ilo-joint-estimates-of-the-work-related-burden-of-disease-and-injury-2000-2016) (ilo.org)

WHO/ILO. 2022. *Healthy and Safe Telework, a joint WHO/ILO Technical Brief*, available at: https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/news/WCMS_836254/lang-en/index.htm

WKO (Austrian Economic Chamber). 2021. Die eckpunkte des general-kollektivvertrags, 15 January 2021, available at: [General Collective Agreement Corona Measures](https://www.gesundheitskasse.at/medien/2021/01/15/die-eckpunkte-des-general-kollektivvertrags) (gesundheitskasse.at)

WorldatWork. 2020. Remote work policies expected to remain in place beyond COVID-19, available at: <https://worldatwork.org/workspan/articles/remote-work-policies-expected-to-remain-in-place-beyond-covid-19>

Yufeng, K. 2021. "From Jan 15, unvaccinated workers not allowed to return to workplace even with negative pre-event test", in *The Straits Times*, available at: <https://www.straitstimes.com/singapore/from-jan-15-unvaccinated-workers-will-not-be-allowed-to-return-to-the-workplace-even-with-negative-pre-event-test>



► Приложение. Ресурсы и инструменты

Отдельные инструменты МОТ в условиях пандемии COVID-19

Название	Описание	Ссылка
Прогнозирование, подготовка и антикризисные меры: инвестиции в устойчивые системы безопасности и гигиены труда (БГТ)	<p>В отчёте рассматриваются элементы эффективной и устойчивой системы охраны труда. Приводятся примеры периода пандемии COVID-19 для демонстрации возможностей совершенствования системы БГТ после кризиса</p> <p>В приложении к отчёту содержатся ресурсы международных организаций, правительств, организаций работодателей и работников</p>	https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS_780927/lang--en/index.htm
Доклад к Всемирному дню охраны труда 2020. Охрана труда в условиях пандемии	<p>В докладе обсуждается роль БГТ во время кризиса, связанного с пандемией COVID-19</p> <p>В приложении к докладу содержатся ресурсы международных организаций, правительств, организаций работодателей и работников</p>	https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/events-training/events-meetings/world-day-safety-health-at-work/WCMS_742463/lang--en/index.htm
Глобальное обследование организаций работодателей и предпринимателей: взгляд изнутри на влияние пандемии и меры противодействия кризису	В ходе опроса, проведённого совместно Бюро по деятельности в интересах работодателей (МОТ/АСТЕМП) и Международной организацией работодателей (МОП), рассматривались реальные потребности и проблемы членских организаций работодателей и бизнеса (ЧОРБ), включая вопросы БГТ	https://www.ilo.org/actemp/publications/WCMS_749379/lang--en/index.htm
Памятка по политическим мерам, принимаемым в связи с COVID-19	В памятке, подготовленной Бюро по деятельности в интересах работодателей (МОТ/АСТЕМП), приведён обзор стандартных мер, принимаемых в связи с пандемией COVID-19 и прямо или косвенно влияющих на бизнес. Памятка содержит раздел о совершенствовании охраны труда	https://www.ilo.org/actemp/publications/WCMS_754728/lang--en/index.htm
COVID-19 и восстановление: роль профсоюзов в повышении качества развития	В выпуске «Международного журнала социально-трудовых исследований» (International Journal of Labour Research), опубликованном Бюро МБТ по деятельности в интересах работников (АСТРАВ), исследуются стратегии работников и их организаций в отношении мер по выходу из кризиса, вызванного пандемией COVID-19	https://www.ilo.org/actrav/international-journal-labour-research/2021/WCMS_806895/lang--en/index.htm
COVID-19, коллективные переговоры и социальный диалог	Авторы доклада, опубликованного Бюро МБТ по деятельности в интересах работников (АСТРАВ), попытались пролить свет на влияние пандемии COVID-19 на процесс и результаты коллективных переговоров и социальный диалог. В ходе подготовки доклада были использованы данные онлайн-опроса более 200 членов профсоюзов, проведённого в период с марта по май 2021 года. Доклад включает в себя результаты подробных интервью с представителями профсоюзов, участвовавшими в коллективных переговорах	https://www.ilo.org/actrav/pubs/WCMS_828623/lang--en/index.htm

COVID-19 и сфера труда	На веб-портале представлены ресурсы и новости о влиянии пандемии COVID-19 на сферу труда	https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/lang--en/index.htm
COVID-19 и сфера труда. Страновые политические меры	В базе данных собрана информация о политических мерах реагирования стран на кризис, вызванный пандемией COVID-19. Сайт постоянно обновляется, включая раздел о мерах в сфере БГТ	https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/regionalcountry/countryresponses/lang--en/index.htm
Цифровизация, адаптация и инновации. Проблемы и возможности профсоюзов во время пандемии COVID-19 и восстановления	В статье рассматриваются влияние пандемии COVID-19 и новые проблемы, стоящие перед организациями работников, а именно нехватка цифровых технологий на национальном уровне и рост неформальной экономики	https://www.ilo.org/actrav/pubs/WCMS_810066/lang--en/index.htm
Нормы МОТ и COVID-19 (коронавирус)	В документе, отвечающем на часто задаваемые вопросы, содержатся основные положения международных трудовых норм, актуальных в связи со вспышкой COVID-19	https://www.ilo.org/global/standards/WCMS_739937/lang--en/index.htm
Опрос для оценки потребностей: Влияние пандемии COVID-19 на деятельность предприятий	Инструмент подготовлен Бюро по деятельности в интересах работодателей (МОТ/АСТЕМР) для членских организаций работодателей и бизнеса (ЧОРБ). С помощью него ЧОБР могут провести оценку приоритетов и трудностей, связанных с пандемией, включая вопросы, касающиеся рисков для здоровья	https://www.ilo.org/actemp/publications/WCMS_752426/lang--en/index.htm
10 действий по безопасному и здоровому возвращению к работе во время пандемии COVID-19	В инструкции содержатся рекомендации о пошаговых мерах для безопасного возвращения на рабочие места во время пандемии	https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_745881/lang--en/index.htm
Опросник для предприятий: Оценка потребностей в обучении в связи с пандемией COVID-19	С помощью инструмента, подготовленного Бюро по деятельности в интересах работодателей (МОТ/АСТЕМР), членские организации работодателей и бизнеса (ЧОРБ) могут провести оценку потребностей в обучении, включая вопросы БГТ	https://www.ilo.org/actemp/publications/WCMS_751610/lang--en/index.htm
Контрольный перечень действий по профилактике и пресечению распространения COVID-19 в сфере труда	Инструмент представляет собой простой коллективный подход к оценке рисков, связанных с пандемией COVID-19, для принятия мер по обеспечению безопасности и охраны здоровья работников	https://www.ilo.org/global/topics/safety-andhealth-at-work/resourceslibrary/publications/WCMS_741813/lang--en/index.htm
Как безопасно возобновить работу. Пособие для работодателей по профилактике COVID-19	В руководстве, подготовленном Бюро по деятельности в интересах работодателей (МОТ/АСТЕМР), приводятся рекомендации об охране труда для предотвращения распространения COVID-19, принятия мер защиты психического здоровья работников и безопасного возвращения на работу	https://www.ilo.org/actemp/publications/WCMS_744033/lang--en/index.htm
Безопасное возвращение к работе. 10 пунктов плана действий	Инструмент содержит список профилактических мер, которые работодатели, работники и другие стороны могут принять с целью обеспечения безопасного возвращения на работу	https://www.ilo.org/global/topics/safety-andhealth-at-work/resourceslibrary/publications/WCMS_745541/lang--en/index.htm

Социальный диалог, квалифицированные кадры и COVID-19	В публикации рассматривается значение и роль социального диалога в ходе реализации мер, направленных на борьбу с последствиями пандемии COVID-19, включая профессиональную подготовку и вопросы безопасности и гигиены труда	https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_758550/lang--en/index.htm
Динамика членства в профсоюзах во время пандемии COVID-19. Имеет ли значение социальный диалог?	Авторы статьи, опубликованной в «Международном журнале социально-трудовых исследований» (International Journal of Labour Research), рассматривают роль социального диалога в восстановлении после кризиса и предлагают политические решения	https://www.ilo.org/actrav/pubs/WCMS_810048/lang--en/index.htm
Новые учебные материалы по основам безопасности и гигиены труда (EOSH)	Учебные материалы, подготовленные Международным учебным центром МОТ (МУЦ МОТ), включают в себя модули по созданию культуры безопасности и гигиены труда. Документ содержит разделы о действиях в условиях чрезвычайных ситуаций и о мерах, принимаемых во время пандемии COVID-19. Доступен за дополнительную плату	https://www.itcilo.org/projects/new-trainingpackage-essentialsoccupational-safety-andhealth-eosh
Пособие по преодолению психосоциальных рисков в сфере труда во время пандемии COVID-19	В документе описаны меры для преодоления психосоциальных рисков в сфере труда во время пандемии. В приложении к документу также содержится много ресурсов о психическом здоровье во время пандемии COVID-19	https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS_748638/lang--en/index.htm

Отдельные инструменты МОТ по вопросам социального диалога в условиях пандемии COVID-19

Название	Описание	Ссылка
Анализ деятельности организаций работодателей и предпринимателей во время пандемии COVID-19 и перспективы	Авторы доклада, подготовленного Бюро по деятельности в интересах работодателей (МОТ/АСТЕМР), рассматривают вклад членских организаций работодателей и бизнеса в обеспечение важнейших видов услуг в условиях кризиса, вызванного пандемией COVID-19	https://www.ilo.org/actemp/publications/WCMS_766658/lang--en/index.htm
Трёхсторонний социальный диалог по вопросам охраны труда. Законодательная база, достижения и проблемы в шести странах Латинской Америки (Diálogo social tripartito en seguridad y salud en el trabajo. Marcos regulatorios, avances y desafíos en seis países de América Latina)	В докладе рассматривается важная роль трёхсторонних специализированных органов в продвижении национальных политических мер и программ в сфере охраны труда в условиях кризиса, например пандемии Только на испанском языке	wcms_836584.pdf (ilo.org)

Пособие для Совместных комитетов по охране и гигиене труда в англоговорящих странах Карибского бассейна	В пособии рассматривается реализация систем взаимной ответственности в сфере охраны труда на рабочих местах	https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-port_of_spain/documents/publication/wcms_224326.pdf
Совершенствование охраны труда в глобальной цепи производства и сбыта кофе в Гондурасе. Движущие силы и препятствия	Исследование было проведено в рамках проекта, реализуемого для цепи производства и поставки кофе в Гондурасе при финансовой поддержке фонда «Vision Zero» и с привлечением ресурсов Европейской комиссии. Исследование направлено на определение движущих сил и препятствий, влияющих на сферу БГТ, и на подготовку ряда рекомендаций в отношении мер на основе социального диалога	https://www.ilo.org/sanjose/WCMS_759585/lang--en/index.htm
Национальный трёхсторонний социальный диалог. Руководство МОТ по эффективному управлению	В руководстве рассматриваются стратегии для совершенствования трёхстороннего диалога на национальном уровне	wcms_231193.pdf (ilo.org)
Будущее сферы труда. Профсоюзы в условиях изменений	В выпуске «Международного журнала социально-трудовых исследований» (International Journal of Labour Research), опубликованном Бюро МБТ по деятельности в интересах работников (ACTRAV), рассматривается трансформация профсоюзов, направленная на формирование будущего труда, и обсуждается значение охраны труда в условиях этих изменений	https://www.ilo.org/actrav/international-journal-labour-research/WCMS_731147/lang--en/index.htm
Деятельность комитетов по безопасности и гигиене труда	Учебные материалы, подготовленные МУЦ МОТ, содержат информацию для слушателей о роли и функциях комитетов по вопросам безопасности и гигиены труда	Using health and Safety Committees at Work (itcilo.org)

Отдельные инструменты МОТ по вопросам управления охраной труда на рабочих местах

Название	Описание	Ссылка
Руководство по системам управления охраной труда (МОТ-СУОТ 2001)	В руководстве содержится информация о системах управления охраной труда	https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/normativeinstrument/wcms_107727.pdf
Руководство, содержащее 5 шагов для работодателей, работников и их представителей по проведению оценки рисков на рабочих местах	Цель руководства заключается в оказании поддержки работодателям, работникам и их представителям в ходе оценки рисков в области безопасности и гигиены труда	https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_232886/lang--en/index.htm

Пакет учебных материалов МОТ о разработке национальной программы по вопросам безопасности и гигиены труда	В учебном модуле рассматривается необходимость повышения эффективности управления охраной труда за счёт совершенствования мер, систем, программ и планов действий в сфере охраны труда	wcms_215356.pdf (ilo.org)
Обучение, ориентированное на практические действия, на основе широкого участия (РАОТ)	РАОТ – это практические методы стимулирования и поддержки инициатив на рабочих местах на низовом уровне, которые основываются на добровольной самопомощи. На сайте есть ссылки на более специализированные ресурсы РАОТ	https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/training/WCMS_736031/lang--en/index.htm
Пакет учебных материалов об оценке факторов риска на рабочих местах и управлении малыми и средними предприятиями	Учебные материалы об оценке рисков и управлении на рабочих местах содержат информацию о совершенствовании системы охраны труда на рабочих местах для руководителей малых и средних предприятий	wcms_215344.pdf (ilo.org)

Другие инструменты для обеспечения сотрудничества в сфере охраны труда

Название	Автор	Описание	Ссылка
Руководство для комитета или руководителя по вопросам безопасности и гигиены труда (Guía del comité o supervisor de seguridad y salud en el trabajo)	Министерство труда и содействия занятости населения Перу	В руководстве приведено практическое объяснение положений БГТ, содержащихся в действующем законодательстве страны, для комитета или руководителя по вопросам безопасности и гигиены труда Только на испанском языке	guia_de_comite_SST (www.gob.pe)
Руководство по передовой практике для комитетов по охране труда (Guía de buena practicas para Comités de Seguridad y Salud)	Профсоюзный институт труда, окружающей среды и здоровья (Istas), Министерство занятости и социального обеспечения (Испания)	Цель руководства заключается в создании инструмента для повышения эффективности работы совместных комитетов по охране труда на рабочих местах	http://istas.net/descargas/GUIIA_DE_BUENAS_PRACTICAS_05_6.pdf
Трудовые отношения	Международная организация работодателей	На сайте представлены ресурсы о трудовых отношениях, включая вопросы БГТ	https://www.ioe-emp.org/policy-priorities/industrial-relations
Участие социальных партнёров в принятии политических решений в условиях вспышки COVID-19	Европейский фонд улучшения условий жизни и труда (Eurofound)	Авторы документа рассматривают вопрос о том, как социальный диалог может стать эффективным инструментом для преодоления кризиса, например пандемии COVID-19	https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2021/involvement-of-social-partners-in-policy-making-during-the-covid-19-outbreak

<p>Руководство о структуре и деятельности совместного комитета по вопросам БГТ (Manual Guía Para la estructuración y actuación de Comité Mixto de Seguridad y Salud en el Trabajo)</p>	<p>Генеральный директорат по вопросам безопасности и гигиены труда (DGHSI) (Санто-Доминго)</p>	<p>Цель руководства заключается в оказании поддержки предприятиям в ходе создания совместных комитетов по вопросам БГТ. В руководстве содержатся ответы на часто задаваемые вопросы о совместных комитетах по вопросам БГТ, а также о наиболее простых и эффективных концепциях и инструментах, лежащих в основе создания и работы комитетов</p> <p>Только на испанском языке</p>	<p>https://ovi.mt.gob.do/Files/Manual%20Guia%20DGHSI.pdf</p>
<p>Создание и деятельность смешанных комитетов (Constitución y funcionamiento de los comités mixtos)</p>	<p>Министерство здравоохранения провинции Буэнос-Айрес (Аргентина)</p>	<p>Цель пособия – содействие активному участию совместных комитетов по вопросам БГТ в управлении охраной труда на рабочих местах. В пособии содержатся ссылки на опросники для самооценки с целью содействия созданию и эффективной работе совместных комитетов по вопросам БГТ</p> <p>Только на испанском языке</p>	<p>https://www.ms.gba.gov.ar/sitios/pepst/files/2021/06/Manual-Constituci%C3%B3n-y-Funcionamiento-de-los-Comit%C3%A9s-Mixtos-PEPSyT.pdf</p>
<p>Программа CultureSAFE</p>	<p>Трёхсторонний альянс по безопасности и гигиене труда (Сингапур)</p>	<p>На веб-портале представлена информация о мерах по совершенствованию культуры безопасности на предприятии</p>	<p>https://www.tal.sg/wshc/programmes/culturesafe/about-culturesafe</p>
<p>Руководство об эргономике на рабочих местах на основе широкого участия</p>	<p>Институт общественного здоровья Чили (Instituto de Salud Pública de Chile)</p>	<p>В руководстве содержится информация о методологии внедрения на предприятиях системы управления БГТ и эргономикой на основе участия</p> <p>Только на испанском языке</p>	<p>https://www.ispch.cl/wp-content/uploads/2021/02/Gu%C3%ADa-ADa-T%C3%A9cnica-Ergonom%C3%ADa-Participativa-v0.pdf</p>
<p>Руководство по эффективной коммуникации в сфере предупреждения профессиональных рисков на предприятии и содействия предупреждению профессиональных рисков</p>	<p>Правительство Испании, Министерство труда, миграции и социального обеспечения</p>	<p>В руководстве представлены процедуры и рекомендации для совершенствования системы внутренних коммуникаций по вопросам предупреждения рисков с целью создания культуры профилактики в сфере БГТ. Авторы руководства также предлагают практические инструменты и передовой опыт по совершенствованию систем внутренних коммуникаций</p>	<p>https://portal.croem.es/Web20/CROEMPrevisionRiesgos.nsf/F350EE6B4FD1CAC5C12584B20039259D/\$FILE/GU%C3%8DA%20COMUNICACI%C3%93N%20PRL%20DE%20COPONTEVEDRA.pdf</p>
<p>Передовой опыт. Совместное участие – комитеты и инспекции по охране труда</p>	<p>Управление по безопасности и гигиене труда (Соединенное Королевство)</p>	<p>На веб-ресурсе представлены рекомендации на основе передового опыта работы комитетов по охране труда на рабочих местах</p>	<p>https://www.hse.gov.uk/involvement/preparetips/jointinv.htm</p>
<p>Управление комитетами по вопросам БГТ</p>	<p>Система WorkSafe (Новая Зеландия)</p>	<p>Веб-ресурс содержит информацию об основных функциях комитетов по вопросам БГТ</p>	<p>https://www.worksafe.govt.nz/managing-health-and-safety/health-and-safety-committees/</p>
<p>Создание совместных комитетов по безопасности и гигиене труда</p>	<p>Канадский центр по безопасности и гигиене труда</p>	<p>На веб-ресурсе представлено описание процедуры отбора членов в состав комитета по БГТ и функций комитета</p>	<p>https://www.ccohs.ca/oshanswers/hsprograms/hscommittees/creation.html</p>

Социальный диалог в сфере безопасности и гигиены труда	Wiki по вопросам БГТ (Европейский союз)	Онлайн-ресурс содержит информацию о социальном диалоге и о том, как он связан с БГТ	https://oshwiki.eu/wiki/Social_dialogue_in_occupational_safety_and_health
Совместные комитеты по БГТ. Практическое руководство для рабочих мест с одним работодателем	Развитие труда и рабочих мест, Новая Шотландия (Канада)	В руководстве приводится информация о роли и ответственности совместных комитетов по БГТ и оценке эффективности подобных комитетов	https://novascotia.ca/lae/healthandsafety/docs/JOHCommitteeSingEmployer.pdf
Комитеты по охране труда	Саскачеван (Канада)	Авторы онлайн-руководства описывают обязанности комитетов по охране труда	https://www.saskatchewan.ca/business/safety-in-the-workplace/ohc-and-ohs-representative/ohc
Основы работы совместных комитетов по БГТ. Рабочая тетрадь для участников	Система WorkSafe, Британская Колумбия (Канада)	В рабочей тетради описаны основы создания и работы совместных комитетов по БГТ	https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKewj3y5qX4sz2AhV_S_rsIHVIFCgM4FBAWegQIERAB&url=https%3A%2F%2Fwww.worksafebc.com%2Fresources%2Fhealth-safety%2Fbooks-guides%2Fjoint-committee-participant-workbook%3Flang%3Den%26direct&usg=AOvVaw1iP9PXDHGQWf1Q5iiEfYN6
Основная рабочая тетрадь о совместных комитетах по БГТ	Система WorkSafe, Британская Колумбия (Канада)	Авторы рабочей тетради рассматривают концепции и методы создания и обеспечения условий для эффективной работы на рабочих местах совместных комитетов по БГТ	https://www.uvic.ca/ohse/assets/docs/JHSC_Responsibilities_Workbook.pdf
Удалённое сотрудничество. Решение проблем, связанных с пандемией COVID-19	Компания Deloitte	В презентации обсуждаются способы активного взаимодействия между работодателями и работниками во время удалённой работы. Презентация включает в себя вопросы БГТ	https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/de/Documents/human-capital/Remote-Collaboration-COVID-19.pdf
Охрана труда и объединения	Конгресс профсоюзов TUC (Соединённое Королевство)	Авторы документа рассматривают работу комитетов по охране труда, а также влияние социального диалога на БГТ	TUC 25951 Health and Safety Organising Report v4 Lo-res.pdf

Практическое руководство о роли руководителей в решении вопросов БГТ	Европейское агентство по безопасности и гигиене труда на рабочем месте (ЕС БГТА)	Руководство содержит практическую информацию для руководителей о совершенствовании системы охраны труда с помощью эффективного руководства, участия работников и постоянной оценки и анализа, что сделает предприятия и организации безопасными для всех. Инструмент для диагностики позволяет оценить систему профилактики в компании и стимулирует поиск идей для совершенствования системы	https://osha.europa.eu/en/publications/management-leadership-occupational-safety-and-health-practical-guide
Программы профсоюза в сфере охраны труда	Профсоюз работников радио- и электротехнической промышленности и машиностроения США (UE)	На веб-ресурсе описаны рекомендации о реализации программ в сфере охраны труда, об участии членов профсоюза в заседаниях совместных комитетов по вопросам БГТ, а также содержится другая информация Также на испанском языке	https://www.ueunion.org/stwd_hlthsftyprgms.html
Влияние представителей по вопросам БГТ на охрану труда	Европейский профсоюзный институт (ETUI)	В документе содержится описание влияния представителей по вопросам БГТ на охрану труда, а также информация о разных подходах и деятельности	https://perc.ituc-csi.org/IMG/pdf/FINAL-INT-UK-ETU009_Epsare_UK_Int_v05.pdf
Культура безопасности	Управление по безопасности и гигиене труда HSE (Соединенное Королевство)	В информационной записке рассматривается концепция культуры безопасности и основные аспекты эффективной культуры безопасности	https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEWjqt4vV6sz2AhVa_rsIHdxVAgQQFnoECCsQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.hse.gov.uk%2Fhumanfactors%2Ftopics%2Fcommunication4.pdf&usg=AOvVaw2m3NKZzNs6FDpepKnnGesU
Практическое руководство об участии работников в охране труда	Европейское агентство по безопасности и гигиене труда на рабочем месте (ЕС БГТА)	В руководстве содержится информация о роли, ответственности и обязанностях работодателей, работников и их представителей. Документ включает в себя конкретные примеры шагов, принимаемых всеми сторонами для эффективного совершенствования сферы охраны труда. В руководстве также приведён список контрольных вопросов для работников и их представителей, чтобы они могли удостовериться в том, что они прикладывают все возможные усилия для сокращения рисков	https://osha.europa.eu/en/publications/worker-participation-occupational-safety-and-health-practical-guide

Международная организация труда

**Департамент административного
управления и трипартизма
(GOVERNANCE)**

Отдел по регулированию вопросов труда,
инспекции труда и охране труда
(LABADMIN/OSH)

Route des Morillons
4 CH-1211 Geneva 22
Switzerland

T: +41 22 799 6715

E: labadmin-osh@ilo.org

www.ilo.org/labadmin-osh