



ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ПРИМОРСКАЯ КРАЕВАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФСОЮЗА

МАТЕРИАЛЫ В ПОМОЩЬ  
ПРОФСОЮЗНОМУ КОМИТЕТУ



ВСЕМИРНЫЙ ДЕНЬ ОХРАНЫ  
ТРУДА 2020 ГОДА

г. Владивосток  
март, 2020 г.

Всемирный день охраны труда отмечается ежегодно 28 апреля, начиная с 2003 года. Девизы и лозунги праздника каждый год меняются, все они связаны с обеспечением и сохранением безопасности людей на производстве (создание безопасных рабочих мест, уменьшение количества случаев травмирования, повышение безопасности при работе с вредными веществами и т.д.).

Девиз Всемирного дня охраны труда в 2020 году **«Насилие и притеснение в сфере труда»**.



МОТ относит насилие на рабочем месте к опасному производственному фактору, приводящему к смерти и травмированию людей.

Насилием считают преднамеренные, умышленные действия одного человека, направленные на причинения вреда, травмы или смерти другому человеку (с использованием физической силы и/или иных средств).

### **Конвенция МОТ об искоренении насилия и домогательств в сфере труда (№ 190).**

Текст конвенции был согласован сторонами социального партнерства в ходе работы специального комитета в рамках 108-й сессии МОТ, которая проходила с 10 по 21 июня 2019 года в штаб-квартире МОТ в Женеве и была приурочена к столетнему юбилею Международной организации труда (МОТ).

Финальное голосование по вопросу принятия Конвенции состоялось 21 июня. Для принятия Конвенции потребовалось 2/3 голосов делегатов Конференции.

Голоса распределились следующим образом 439 - за, 7 - против, 30 - воздержались. Правительство Российской Федерации воздержалось при голосовании, представители профсоюзов проголосовали за принятие Конвенции.

Конвенция № 190 об искоренении насилия и домогательств в сфере труда, дополненная Рекомендацией, призывающей к запрещению и предотвращению насилия и домогательств в сфере труда была принята абсолютным большинством голосов.

Новый трудовой стандарт назвали историческим по своему значению и ожидаемым правовым последствиям. Конвенция стала первым

международном договором, призванным положить конец насилию и домогательствам в сфере труда. Кроме того, это первая конвенция, принятая МОТ с 2011 года.

Подготовительная работа по Конвенции об искоренение насилия и домогательств в сфере труда (Ending violence and harassment in the world of work) велась около 10 лет, с момента принятия резолюции МОТ «Гендерное равенство – основа достойного труда» (2009), призвавшей запретить гендерное насилие на рабочем месте и принять соответствующие меры.

В тексте Конвенции даны определения терминам «насилие» и «домогательства», предложены меры по предотвращению и противодействию этим неприемлемым видам поведения и практикам.

Конвенция против насилия вступит в силу через 12 месяцев после ее ратификации первыми двумя государствами. В этом году обязательство ратифицировать Конвенцию 2019 года взяли на себя Аргентина, Испания, Уругвай и Финляндия.

Конвенция является первым международном договором, призванным положить конец насилию и домогательствам в сфере труда. Безопасность рабочих мест является основой равенства, достойной жизни, социальной справедливости и благополучия общества.

Как предполагается, это поможет государствам, работодателям и профсоюзам разрабатывать грамотные политики в отношении человеческих ресурсов, включающую действия по предотвращению насилия и ликвидации его негативных последствий.

В соответствии с текстом Конвенции термин «насилие и домогательства» в сфере труда обозначает ряд неприемлемых форм поведения и практики или угрозы таковых – будь то единичный или повторный случай, – целью, результатом или возможным следствием которых является причинение физического, психологического, сексуального или экономического вреда, включая гендерное насилие и домогательства.

Термин «гендерное насилие и домогательства» означает насилие и домогательства, направленные на лиц по причине их половой или гендерной принадлежности, или которые несоразмерно воздействуют на лиц конкретного пола или конкретной гендерной принадлежности и включают сексуальные домогательства.

Конвенция охватывает всех участников сферы труда. Для того чтобы каждый имел право на труд свободный от насилия и домогательств, и никто не должен был делать выбор между работой и безопасностью.

В соответствии со статьей 2 Конвенция защищает работников и других лиц в сфере труда, включая наёмных работников по определению национальных законодательства и практики, а также занятых лиц безотносительно их договорного статуса, лиц, проходящих профессиональную подготовку,

включая стажёров и учеников, работников, трудовые отношения которых были прекращены, волонтёров, ищущих работу лиц и соискателей вакансий, а также лиц, осуществляющих властные функции, выполняющих обязанности и несущих ответственность работодателя.

Конвенция применима ко всем секторам, государственным и частным, как в формальной, так и в неформальной экономике – будь то в городских или сельских районах.

Каждый член Организации, ратифицирующий настоящую Конвенцию, признаёт и содействует реализации права каждого человека на сферу труда, свободную от насилия и домогательств.

Каждый член Организации внедряет и применяет, в соответствии с национальными законодательством и условиями и в процессе консультаций с представительными организациями работодателей и работников, инклюзивный, комплексный и гендерно чувствительный подход к предотвращению и устранению насилия и домогательств в сфере труда.

Такой подход должен учитывать насилие и домогательства со стороны третьих лиц, там, где это необходимо, и он предусматривает:

- 1) законодательный запрет насилия и домогательств;
- 2) соответствующую политику, обеспечивающую противодействие насилию и домогательствам;
- 3) принятие комплексной стратегии в целях осуществления мер, ориентированных на предотвращение и устранение насилия и домогательств;
- 4) создание или упрочение механизмов правоприменения и мониторинга;
- 5) предоставление жертвам доступа к средствам правовой защиты и поддержки;
- 6) наказание виновных лиц;
- 7) разработку инструментальных средств и руководств, а также проведение обучения и профессиональной подготовки и проведение информационно-разъяснительных мероприятий в доступных форматах, сообразно обстоятельствам;
- 8) обеспечение действенных средств инспекционных проверок и разбирательств случаев насилия и домогательств, в том числе с участием служб инспекции труда и других компетентных органов.



## **ВКЛЮЧАЙТЕСЬ В КАМПАНИЮ ЗА РАТИФИКАЦИЮ КОНВЕНЦИИ МОТ № 190!**

### **Почему Конвенция № 190 представляет важность?**

- Насилие и домогательства в сфере труда недопустимы
- Это первый международный стандарт, направленный на искоренение насилия и домогательств в сфере труда
- Конвенция признает, что каждый человек имеет право на мир труда, свободный от насилия и домогательств
- Конвенция закроет существующие пробелы в национальном законодательстве

Конвенция № 190 придаёт импульс профсоюзам и другим заинтересованным сторонам в борьбе с насилием и домогательствами в сфере труда. Профсоюзы призваны сыграть важную роль в деятельности по приведению национального законодательства в соответствие с нормами Конвенции.

### **Что могут сделать профсоюзы?**

- Повышать уровень осведомленности и проводить обучение для членов профсоюзов и общества в целом
- Организовать в каждой стране активную кампанию за ратификацию Конвенции № 190
- Мобилизовать своих членов вокруг проблемы насилия и домогательств в сфере труда
- Создать альянсы с другими профсоюзами, национальными центрами, НГО и особенно группами, защищающими права женщин, чтобы

- общими усилиями содействовать искоренению насилия и домогательств на рабочем месте
- Создать структуры для продвижения ратификации Конвенции

### **Конвенция № 190 и профсоюзы – это наш инструмент, и мы должны его использовать!**

В рамках кампании, посвященной Всемирному дню охраны труда 2020 года, МОТ подготовит глобальный доклад, в котором будет освещено, как всеобъемлющие требования охраны труда на национальном уровне и на рабочем месте, а также помогут решить проблему насилия и домогательств в сфере труда.

Это включает, например, включение положений, связанных с насилием и домогательствами, в коллективные соглашения по охране труда, а также разработку конкретных стандартов, кодекса практики и руководящих принципов для поддержки реализации программ и профилактических мер на рабочих местах.

На уровне рабочих мест надежные системы управления охраной труда могут включать оценку и контроль психосоциальных рисков, включая взаимодействие с насилием и домогательствами.

Ежегодные мероприятия приуроченные ко Всемирному дню охраны труда на рабочих местах является неотъемлемой частью глобальной стратегии по безопасности и гигиене труда в МОТ для содействия глобальной профилактике в области безопасности и гигиены труда.

Всемирный день охраны труда также является ключевым элементом программы МОТ по безопасности и гигиене труда и окружающей среды, безопасному труду. Во всех регионах мира правительства, профсоюзные организации, работодатели и специалисты служб охраны труда организуют мероприятия к Всемирному дню охраны труда.

В целях пропаганды вопросов охраны труда, выявления и распространения передового опыта работы в области охраны труда, снижения производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, разработки мероприятий, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, в организациях, независимо от организационно-правовых форм и форм собственности рекомендуется 28 апреля проводить День охраны труда.

Проведение Дня охраны труда является одним из элементов системы управления охраной труда в организации, направленной на профилактическую работу по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

## МЕЖДУНАРОДНАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ ТРУДА

---

### **Конвенция 190**

#### **КОНВЕНЦИЯ ОБ ИСКОРЕНЕНИИ НАСИЛИЯ И ДОМОГАТЕЛЬСТВ В СФЕРЕ ТРУДА**

Генеральная конференция Международной организации труда, созванная в Женеве Административным советом Международного бюро труда и собравшаяся на свою 108-ю сессию (столетия) 10 июня 2019 года,

напоминая, что в Филадельфийской декларации указывается, что все люди, независимо от расы, веры или пола, имеют право на осуществление своего материального благосостояния и духовного развития в условиях свободы и достоинства, экономической устойчивости и равных возможностей,

подтверждая актуальность основополагающих конвенций Международной организации труда,

напоминая о других важных международных актах, таких как Всеобщая декларация прав человека, Международный пакт о гражданских и политических правах, Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, Международная конвенция о ликвидации всех форм расовой дискриминации, Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, Международная конвенция о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей, Конвенция о правах инвалидов,

признавая право каждого человека на сферу труда, свободную от насилия и домогательств, включая гендерное насилие и домогательства,

признавая, что насилие и домогательства в сфере труда могут представлять собой нарушение прав человека или злоупотреблений и что насилие и домогательства являются угрозой принципу равенства возможностей, неприемлемы и несовместимы с достойным трудом,

признавая то, что важность культуры труда является основой взаимного уважения и достоинства человека, способствующих предотвращению насилия и домогательств,

напоминая, что члены Организации несут особую ответственность за содействие созданию общего климата нулевой терпимости по отношению к проявлениям насилия и домогательств, с тем чтобы содействовать предотвращению подобных принципов поведения и практики, и что все участники сферы труда должны воздерживаться от актов насилия и домогательств, предотвращать их и заниматься их разбирательством,

признавая, что насилие и домогательства в сфере труда негативно воздействуют на психологическое состояние, физическое и сексуальное здоровье людей, на их чувство достоинства, на семейную обстановку и социальную среду,

признавая, что насилие и домогательства оказывают также негативное воздействие на качество государственных и частных услуг и могут препятствовать лицам, особенно женщинам, вступать на рынок труда, оставаться в составе рабочей силы и профессионально развиваться,

отмечая, что насилие и домогательства несовместимы с принципом содействия жизнеспособным предприятиям и отрицательно сказываются на организации труда, отношениях на рабочем месте, заинтересованности работников, репутации предприятий и производительности,

признавая, что гендерное насилие и домогательства несоразмерно негативно воздействуют на женщин и девочек, и признавая, что инклюзивный, комплексный и учитывающий гендерные аспекты подход, способствующий устранению первопричин и факторов риска, включая гендерные стереотипы, многочисленные и перекрёстные формы дискриминации и неравное гендерное соотношение сил, является важнейшей предпосылкой для устранения насилия и домогательств в сфере труда,

отмечая, что бытовое насилие может воздействовать на занятость, производительность и безопасность и что правительства и организации работодателей и работников и учреждения рынка труда могут содействовать, в рамках других мер, признанию последствий бытового насилия, реагированию на них и их разбирательству,

постановив принять ряд предложений, касающихся насилия и домогательств в сфере труда, что является пятым пунктом повестки дня сессии,

постановив, что эти предложения примут форму международной конвенции,

принимает сего двадцать первого дня июня месяца две тысячи девятнадцатого года нижеследующую конвенцию, которая может именоваться Конвенцией 2019 года о насилии и домогательствах.

## I. ОПРЕДЕЛЕНИЯ

### *Статья 1*

1. Применительно к настоящей Конвенции:

- a) термин «насилие и домогательства» в сфере труда обозначает ряд неприемлемых форм поведения и практики или угрозы таковых – будь то единичный или повторный случай, – целью, результатом или возможным следствием которых является причинение физического, психологического,

- сексуального или экономического вреда, включая гендерное насилие и домогательства;
- б) термин «гендерное насилие и домогательства» означает насилие и домогательства, направленные на лиц по причине их половой или гендерной принадлежности, или которые несоразмерно воздействуют на лиц конкретного пола или конкретной гендерной принадлежности и включают сексуальные домогательства.
2. Безотносительно пунктов 1 а) и б) настоящей статьи определения, принятые в национальных законодательных и нормативных правовых актах, могут предусматривать единую или разные концепции.

## II. СФЕРА ОХВАТА

### *Статья 2*

1. Настоящая Конвенция защищает работников и других лиц в сфере труда, включая наёмных работников по определению национальных законодательства и практики, а также занятых лиц безотносительно их договорного статуса, лиц, проходящих профессиональную подготовку, включая стажёров и учеников, работников, трудовые отношения которых были прекращены, волонтёров, ищущих работу лиц и соискателей вакансий, а также лиц, осуществляющих властные функции, выполняющих обязанности и несущих ответственность работодателя.
2. Настоящая Конвенция применима ко всем секторам, государственным и частным, как в формальной, так и в неформальной экономике – будь то в городских или сельских районах.

### *Статья 3*

Настоящая Конвенция охватывает ситуации, связанные с насилием и домогательствами в сфере труда, возникающие в период работы, связанные с работой или возникающие в связи с работой, выполняемой:

- а) по месту работы, в том числе в общественных местах и в частных помещениях, когда они являются местом работы;
- б) в местах, где работник получает заработную плату, пользуется перерывом на отдых или принимает пищу или пользуется санитарно-бытовыми помещениями и раздевалками;
- с) во время служебных командировок, поездок, профессиональной подготовки, мероприятий или социальной деятельности;
- д) в ходе коммуникаций, связанных с трудовой деятельностью, включая те, которые обеспечиваются информационно-коммуникационными технологиями;
- е) в жилых помещениях, предоставляемых работодателем;
- ф) во время поездок на работу и с работы.

### III. ОСНОВОПОЛАГАЮЩИЕ ПРИНЦИПЫ

#### *Статья 4*

1. Каждый член Организации, ратифицирующий настоящую Конвенцию, признаёт и содействует реализации права каждого человека на сферу труда, свободную от насилия и домогательств.

2. Каждый член Организации внедряет и применяет, в соответствии с национальными законодательством и условиями и в процессе консультаций с представительными организациями работодателей и работников, инклюзивный, комплексный и гендерно чувствительный подход к предотвращению и устранению насилия и домогательств в сфере труда. Такой подход должен учитывать насилие и домогательства со стороны третьих лиц, там, где это необходимо, и он предусматривает:

- a) законодательный запрет насилия и домогательств;
- b) соответствующую политику, обеспечивающую противодействие насилию и домогательствам;
- c) принятие комплексной стратегии в целях осуществления мер, ориентированных на предотвращение и устранение насилия и домогательств;
- d) создание или упрочение механизмов правоприменения и мониторинга;
- e) предоставление жертвам доступа к средствам правовой защиты и поддержки;
- f) наказание виновных лиц;
- g) разработку инструментальных средств и руководств, а также проведение обучения и профессиональной подготовки и проведение информационно-разъяснительных мероприятий в доступных форматах, сообразно обстоятельствам;
- h) обеспечение действенных средств инспекционных проверок и разбирательств случаев насилия и домогательств, в том числе с участием служб инспекции труда и других компетентных органов.

3. Принимая и применяя подход, указанный в пункте 2 настоящей статьи, каждый член Организации признает различные и комплементарные роли и функции правительства и работодателей и работников и их соответствующих организаций, принимая во внимание различия их характера и масштабов их соответствующих обязанностей.

#### *Статья 5*

В целях предотвращения и устранения насилия и домогательств в сфере труда каждый член Организации соблюдает и содействует реализации основополагающих принципов и права в сфере труда, а именно: принципов свободы объединения и действенного признания права на ведение коллективных переговоров, ликвидации всех форм принудительного или обязательного труда, действенного запрещения детского труда и ликвидации дискриминации в области труда и занятий, а также способствует достойному труду.

### *Статья 6*

Каждый член Организации принимает законодательные и нормативные правовые акты и проводит политику, гарантирующие право на равенство и недопущение дискриминации в сфере труда и занятий, в том числе для работающих женщин, а также работников и других лиц, принадлежащих к одной или нескольким уязвимым группам или группам, находящимся в ситуациях незащищённости, на которых несоразмерно сказываются насилие и домогательства в сфере труда.

## **IV. ЗАЩИТА И ПРЕДОТВРАЩЕНИЕ**

### *Статья 7*

Без ущерба для и в соответствии со статьёй 1 каждый член Организации принимает законодательные и нормативные правовые акты, определяющие и направленные на недопущение насилия и домогательств в сфере труда, включая гендерное насилие и домогательства.

### *Статья 8*

Каждый член Организации принимает надлежащие меры, направленные на предупреждение проявлений насилия и домогательств в сфере труда, в том числе:

- a) признавая важную роль государственных органов в отношении работников неформальной экономики;
- b) определяя в процессе консультаций с заинтересованными организациями работодателей и работников и применяя другие средства, сектора, роды занятий и формы организации труда, в которых работники и другие заинтересованные лица в большей степени подвергаются насилию и домогательствам;
- c) принимая меры, обеспечивающие действенную защиту таких лиц.

### *Статья 9*

Каждый член Организации принимает законодательные и нормативные правовые акты, требующие от работодателей предпринимать надлежащие меры, соответствующие их уровню контроля, направленные на недопущение насилия и домогательств в сфере труда, включая гендерное насилие и домогательства, и, в частности, в той мере, в которой это практически выполнимо:

- a) принимать и проводить в процессе консультаций с работниками и их представителями политику на рабочем месте, касающуюся насилия и домогательств;
- b) учитывать акты насилия и домогательств и взаимосвязанные психосоциальные риски в рамках существующих систем управления безопасностью и гигиеной труда;

- c) выявлять при участии работников и их представителей факторы риска и оценивать существующие риски насилия и домогательств, а также принимать меры по их предупреждению и пресечению;
- d) предоставлять работникам и другим заинтересованным лицам информацию и подготовку, в доступных форматах, сообразно обстоятельствам, по выявленным факторам риска и существующим рискам насилия и домогательств, а также связанным с ними мерам профилактики и защиты, в том числе включая права и сферу ответственности работников и других заинтересованных лиц в соответствии с политикой, указанной в подпункте а) настоящей статьи.

## V. ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОБЛЮДЕНИЯ И СРЕДСТВА ПРАВОВОЙ ЗАЩИТЫ

### Статья 10

Каждый член Организации принимает надлежащие меры в обеспечение того, чтобы:

- a) осуществлять мониторинг и обеспечивать исполнение национальных законодательных и нормативных правовых актов, касающихся насилия и домогательств в сфере труда;
- b) обеспечить работникам и другим заинтересованным лицам свободный доступ к надлежащим и эффективным средствам правовой защиты и к безопасным, справедливым и действенным механизмам уведомления и урегулирования споров в случае актов насилия и домогательств в сфере труда, в том числе:
  - i) к процедурам подачи жалоб и расследований, а также, в соответствующих случаях, к механизмам урегулирования споров на уровне рабочего места;
  - ii) к механизмам урегулирования споров за пределами рабочего места;
  - iii) к судам или трибуналам;
  - iv) к средствам защиты от виктимизации истцов, свидетелей и информаторов или от применения к ним мер воздействия;
  - v) к правовым, социальным, медицинским и административным мерам поддержки истцов и жертв;
- c) обеспечить защиту частной жизни заинтересованных лиц и конфиденциальность, насколько это возможно и сообразно обстоятельствам;
- d) предусмотреть меры наказания, когда это необходимо, в случае актов насилия и домогательств в сфере труда;
- e) гарантировать, чтобы жертвы гендерного насилия и домогательств в сфере труда получали реальный доступ к эффективным, надёжным и гендерно чувствительным механизмам урегулирования споров, поддержки, услуг и средств правовой защиты;

- f) признавать последствия воздействия бытового насилия для сферы труда и принимать меры для их устранения;
- g) гарантировать, чтобы работники имели право покинуть рабочие места, если они имеют достаточно веские основания полагать, что условия их труда создают назревающую и серьёзную опасность для их жизни или здоровья по причине насилия и домогательств, и при этом чтобы они не страдали от чрезмерных последствий;
- h) гарантировать, чтобы службы инспекции труда и другие соответствующие органы в установленном порядке были наделены правом рассматривать случаи насилия и домогательств, в том числе имели право выписывать ордера на осуществление мер, подлежащих немедленному исполнению, и ордера на прекращение работы в случае назревающей угрозы для жизни или здоровья работников, при соблюдении права обжалования в судебном или административном порядке, которое может быть предусмотрено законодательством.

## VI. РЕКОМЕНДАТЕЛЬНАЯ ПОМОЩЬ, ОБУЧЕНИЕ И ИНФОРМАЦИОННО-РАЗЪЯСНИТЕЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

### *Статья 11*

Каждый член Организации в процессе консультаций с представительными организациями работодателей и работников добивается принятия мер в обеспечение того, чтобы:

- a) проблема насилия и домогательств в сфере труда стала предметом соответствующей национальной политики, например, политики в таких областях, как безопасность и гигиена труда, обеспечение равенства и недопущение дискриминации и миграция;
- b) работодателям и работникам и их организациям, а также соответствующим органам предоставлялись рекомендации, ресурсы, обучение или другие инструментальные средства по вопросам насилия и домогательств в сфере труда, в частности в отношении гендерного насилия и домогательств;
- c) проводились в жизнь инициативы, включая информационно-разъяснительные кампании.

## VII. СПОСОБЫ ПРИМЕНЕНИЯ

### *Статья 12*

Положения настоящей Конвенции применяются посредством национальных законодательных и нормативных правовых актов, а также коллективных соглашений или других мер, соответствующих национальной практике, в том числе путём распространения существующих мер в области безопасности и гигиены труда на проблему насилия и домогательств или путём их адаптации и разработки особых мер, когда это необходимо.

## VIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

### *Статья 13*

Официальные грамоты о ратификации настоящей Конвенции направляются Генеральному директору Международного бюро труда для регистрации.

### *Статья 14*

1. Настоящая Конвенция имеет обязательную силу только для тех государств-членов Международной организации труда, ратификационные грамоты которых зарегистрированы Генеральным директором Международного бюро труда.
2. Настоящая Конвенция вступает в силу спустя двенадцать месяцев после даты регистрации Генеральным директором Международного бюро труда грамот о ратификации двух государств-членов.
3. Впоследствии настоящая Конвенция вступает в силу для каждого государства-члена Организации через двенадцать месяцев после даты регистрации его ратификационной грамоты.

### *Статья 15*

1. Каждое государство-член Организации, ратифицировавшее настоящую Конвенцию, по истечении десяти лет со дня её первоначального вступления в силу может денонсировать её заявлением о денонсации, направленным Генеральному директору Международного бюро труда для регистрации. Такая денонсация вступает в силу только через один год после даты её регистрации.
2. Для каждого государства-члена Организации, которое ратифицировало настоящую Конвенцию и в годичный срок по истечении указанных в предыдущем пункте десяти лет не воспользовалось предусмотренным в настоящей статье правом на денонсацию, Конвенция будет оставаться в силе на следующие десять лет, и впоследствии оно может денонсировать её по истечении каждого десятилетия в порядке, предусмотренном в настоящей статье.

### *Статья 16*

1. Генеральный директор Международного бюро труда извещает все государства-члены Международной организации труда о регистрации всех ратификационных грамот и заявлений о денонсации, направленных ему государствами-членами Организации.
2. Извещая государства-члены Организации о регистрации полученной им второй ратификационной грамоты, Генеральный директор обращает их внимание на дату вступления в силу настоящей Конвенции.

### *Статья 17*

Генеральный директор Международного бюро труда направляет Генеральному секретарю Организации Объединённых Наций для регистрации, в соответствии со статьёй 102 Устава Организации Объединённых Наций,

исчерпывающие сведения о всех зарегистрированных им ратификационных грамотах и заявлениях о денонсации в соответствии с положениями предыдущих статей.

#### *Статья 18*

Каждый раз, когда Административный совет Международного бюро труда считает это необходимым, он представляет Генеральной конференции доклад о применении настоящей Конвенции и рассматривает целесообразность включения в повестку дня Конференции вопроса о её полном или частичном пересмотре.

#### *Статья 19*

1. Если Конференция примет новую конвенцию, полностью или частично пересматривающую настоящую Конвенцию, и если в новой конвенции не предусмотрено иное, то:

- a) ратификация каким-либо членом Организации новой, пересматривающей конвенции влечёт за собой автоматически, независимо от положений статьи 15 выше, немедленную денонсацию настоящей Конвенции при условии, что новая, пересматривающая конвенция вступила в силу;
- b) со дня вступления в силу новой пересматривающей конвенции настоящая Конвенция перестаёт быть открытой для ратификации государствами-членами Организации.

2. Настоящая Конвенция остаётся в любом случае в силе по форме и содержанию для тех государств-членов, которые ратифицировали её, но не ратифицировали пересматривающую конвенцию.

#### *Статья 20*

Английский и французский тексты настоящей Конвенции имеют одинаковую силу.

## МЕЖДУНАРОДНАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ ТРУДА

---

### **Рекомендация 206**

#### **РЕКОМЕНДАЦИЯ ОБ ИСКОРЕНЕНИИ НАСИЛИЯ И ДОМОГАТЕЛЬСТВ В СФЕРЕ ТРУДА**

Генеральная конференция Международной организации труда, созванная в Женеве Административным советом Международного бюро труда и собравшаяся на свою 108-ю сессию (столетия) 10 июня 2019 года,

приняв Конвенцию 2019 года о насилии и домогательствах, постановив принять ряд предложений, касающихся насилия и домогательств в сфере труда, что является пятым пунктом повестки дня сессии,

решив придать этим предложениям форму Рекомендации, сопровождающей Конвенцию 2019 года о насилии и домогательствах,

принимает сего двадцать первого дня июня месяца две тысячи девятнадцатого года нижеследующую рекомендацию, которая может именоваться Рекомендацией 2019 года о насилии и домогательствах.

1. Положения настоящей Рекомендации дополняют собой положения Конвенции 2019 года о насилии и домогательствах (далее «Конвенция»), и их следует рассматривать совместно с положениями последней.

#### **I. ОСНОВОПОЛАГАЮЩИЕ ПРИНЦИПЫ**

2. Внедряя и применяя инклюзивный, комплексный и гендерно чувствительный подход, на который указывается в статье 4 2) Конвенции, члены Организации должны противодействовать насилию и домогательствам в сфере труда посредством трудового законодательства, законодательства в сфере занятости, законодательства о безопасности и гигиене труда, законодательства о равенстве и недопущении дискриминации, а также уголовного законодательства в соответствующих случаях.

3. Члены Организации должны обеспечивать, чтобы все работники и работодатели, в том числе в тех секторах, родах занятий и формах организации труда, в которых они наиболее подвержены насилию и домогательствам, в полной мере пользовались свободой объединения и действенным признанием права на ведение коллективных переговоров в соответствии с Конвенцией 1948 года о свободе ассоциации и защите права на организацию (87) и Конвенцией 1949 года о праве на организацию и на ведение коллективных переговоров (98).

4. Члены Организации должны принимать надлежащие меры, направленные на:

- a) содействие действенному признанию права на ведение коллективных переговоров на всех уровнях как одного из средств предупреждения и устранения насилия и домогательств и в максимально возможной мере смягчению последствий бытового насилия для сферы труда;
- b) содействие таким коллективным переговорам путём сбора и распространения информации о взаимосвязанных тенденциях и передовой практике переговорного процесса и содержания коллективных соглашений.

5. Члены Организации должны обеспечить, чтобы в положениях, касающихся насилия и домогательств, в национальных законодательстве, нормативных правовых актах и политике учитывались акты Международной организации труда по вопросам равенства и недопущения дискриминации, включая Конвенцию (100) и Рекомендацию (90) 1951 года о равном вознаграждении, Конвенцию 1958 года о дискриминации в области труда и занятости (111), Рекомендацию 1958 года о дискриминации в области труда и занятости (111) и другие соответствующие акты.

## II. ЗАЩИТА И ПРЕДОТВРАЩЕНИЕ

6. В положениях по безопасности и гигиене труда, касающихся насилия и домогательств в национальных законодательстве, нормативных правовых актах и политике, должны приниматься во внимание соответствующие акты Международной организации труда по вопросам безопасности и гигиены труда, такие как Конвенция 1981 года о безопасности и гигиене труда (155) и Конвенция 2006 года об основах, содействующих безопасности и гигиене труда (187).

7. Члены Организации должны, в случае необходимости, в своих законодательных и нормативных правовых актах точно указать, что работники и их представители должны принимать участие в разработке, осуществлении и мониторинге политики на рабочих местах, на которую указывается в статье 9 а) Конвенции, и в рамках такой политики необходимо:

- a) указать, что недопустимы никакие проявления насилия и домогательств;
- b) формировать программы по предупреждению насилия и домогательств с при необходимости измеримыми целями;
- c) особо оговаривать права и обязанности работников и работодателей;
- d) включать информацию о процедурах подачи жалоб и расследования;
- e) обеспечивать, чтобы все внутренние и внешние коммуникации, связанные с проявлениями насилия и домогательств, должным образом принимались во внимание и исполнялись сообразно обстоятельствам;
- f) определять право на защиту частной жизни и конфиденциальность, как указывается в статье 10 с) Конвенции, при этом соблюдая право работников на осведомлённость о всех факторах опасности;
- g) предусматривать меры, направленные на защиту истцов, жертв, свидетелей, информаторов от виктимизации и оказания давления.

8. При оценке рисков на рабочем месте, указанных в статье 9 с) Конвенции, должны учитываться факторы, повышающие вероятность насилия и домогательств, в частности психосоциальные факторы риска и угрозы. Особое внимание должно уделяться факторам опасности и рисков, которые:

- a) возникают в силу условий труда и режимов работы, форм организации труда и методов управления людскими ресурсами, сообразно обстоятельствам;
- b) затрагивают третьи стороны, такие как клиенты, потребители, поставщики услуг, пользователи, пациенты и представители общественности;
- c) происходят по причине дискриминации, злоупотреблений, неравного соотношения сил и гендерных, культурных и социальных норм, допускающих насилие и домогательства.

9. Члены Организации должны принимать соответствующие меры в отношении секторов, родов занятий и форм организации труда, в которых работники и другие заинтересованные лица в большей степени подвержены насилию и домогательствам, таких как труд в ночное время, труд в уединённом месте, здравоохранение, сектор гостеприимства, социальные услуги, экстренные службы, домашний труд, транспорт, образование и индустрия развлечений.

10. Члены Организации должны принимать законодательные или иные меры в целях защиты работников-мигрантов, особенно трудовых мигрантов – женщин, независимо от их статуса мигранта, в странах их происхождения, транзита и назначения, сообразно обстоятельствам, в случае актов насилия и домогательств в сфере труда.

11. В процессе содействия переходу от неформальной к формальной экономике члены Организации должны выделять ресурсы и оказывать помощь работникам и работодателям неформальной экономики и их объединениям в целях предупреждения и пресечения насилия и домогательств в неформальной экономике.

12. Члены Организации должны обеспечить, чтобы меры по предотвращению насилия и домогательств не ограничивали и не исключали участие на конкретных рабочих местах и в определённых секторах или родах занятий женщин и групп, указанных в статье 6 Конвенции.

13. Ссылку на уязвимые группы и группы, находящиеся в ситуации уязвимости, указанные в статье 6 Конвенции, следует рассматривать в соответствии с применимыми международными трудовыми нормами и международными актами о правах человека.

### III. ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОБЛЮДЕНИЯ, СРЕДСТВА ПРАВОВОЙ ЗАЩИТЫ И ОКАЗАНИЕ ПОМОЩИ

14. Средства правовой защиты, указанные в статье 10 б) Конвенции, могут предусматривать:

- a) право на увольнение по собственному желанию с компенсацией;
- b) восстановление на работе;
- c) соответствующие компенсационные выплаты за нанесённый ущерб;

- d) распоряжения, требующие осуществления мер, подлежащих немедленному исполнению, по обеспечению прекращения определённых форм поведения или изменению политики или практики;
- e) расходы на юридическое сопровождение и судебные издержки, в соответствии с национальными законодательством и практикой.

15. Жертвы актов насилия и домогательств в сфере труда должны иметь возможность получать возмещение ущерба в случае психосоциальных, физических или иных травм или заболеваний, приводящих к утрате трудоспособности.

16. Механизмы рассмотрения жалоб и урегулирования споров, возникших по причине гендерного насилия и домогательств, указанные в статье 10 е) Конвенции, должны включать такие меры, как:

- a) суды, компетентные решать дела, связанные с гендерным насилием и домогательствами;
- b) своевременные и эффективные процедуры разбирательства;
- c) юридические консультации и помощь истцам и жертвам;
- d) рекомендации и другие источники информации, имеющиеся и доступные на языках, широко используемых в данной стране;
- e) перекладывание бремени доказывания, сообразно обстоятельствам, в ходе судебных разбирательств, за исключением случаев уголовного судопроизводства.

17. Поддержка, услуги и средства правовой защиты для жертв гендерного насилия и домогательств, указанные в статье 10 е) Конвенции, должны включать такие меры, как:

- a) оказание жертвам содействия для их возвращения на рынок труда;
- b) предоставление консультативных и информационных услуг, в доступной форме, сообразно обстоятельствам;
- c) наличие круглосуточных «горячих» линий;
- d) оказание экстренных услуг;
- e) обеспечение медицинского обслуживания и психологической поддержки;
- f) создание антикризисных центров, в том числе приютов;
- g) формирование специальных полицейских подразделений или специально обученных должностных лиц в целях оказания помощи жертвам.

18. Соответствующие меры, направленные на смягчение последствий бытового насилия для сферы труда, указанные в статье 10 f) Конвенции, могут включать:

- a) предоставление отпуска жертвам бытового насилия;
- b) предоставление жертвам преследований и бытового насилия гибкого графика работы и их защита;

- c) временную защиту жертв бытового насилия от увольнения, сообразно обстоятельствам, исключая случаи, не связанные с бытовым насилием и его последствиями;
- d) учёт случаев бытового насилия в оценках факторов риска на рабочих местах;
- e) информационно-справочную систему о государственных мерах смягчения последствий бытового насилия, где таковые существуют;
- f) информационно-разъяснительные мероприятия по последствиям бытового насилия.

19. Виновники насилия и домогательств в сфере труда должны привлекаться к ответу и им должна оказываться помощь посредством консультирования или других мер, сообразно обстоятельствам, с тем чтобы не допустить повторения актов насилия и домогательств и содействовать их возвращению к трудовой деятельности, когда это целесообразно.

20. Инспекторы труда и официальные лица других компетентных органов, сообразно обстоятельствам, должны проходить обучение по гендерным вопросам в целях выявления и устранения проявлений насилия и домогательств в сфере труда, в том числе психосоциальных факторов опасности и рисков, гендерного насилия и домогательств и дискриминации в отношении особых групп работников.

21. Мандат национальных органов, отвечающих за инспекцию труда, безопасность и гигиену труда и за обеспечение равенства и недопущение дискриминации, включая гендерное равенство, должен включать проблему насилия и домогательств в сфере труда.

22. Члены Организации должны прилагать усилия к сбору и опубликованию статистических данных о насилии и домогательствах в сфере труда в разбивке по признаку пола, форме насилия и домогательств и сектору экономической деятельности, в частности в отношении групп, указанных в статье 6 Конвенции.

#### IV. РЕКОМЕНДАТЕЛЬНАЯ ПОМОЩЬ, ОБУЧЕНИЕ И ИНФОРМАЦИОННО-РАЗЪЯСНИТЕЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

23. Члены Организации должны финансировать, разрабатывать, осуществлять и распространять, сообразно обстоятельствам:

- a) программы, направленные на устранение факторов, повышающих вероятность насилия и домогательств в сфере труда, включая дискриминацию, неравное соотношение сил, а также гендерные, культурные и социальные нормы, способствующие насилию и домогательствам;
- b) учитывающие гендерные аспекты руководства и учебные программы, помогающие судьям, инспекторам труда, полицейским, прокурорам и другим государственным должностным лицам выполнять свои обязанности по противодействию насилию и домогательствам в сфере труда, а также помогающие работодателям и работникам и их организациям предупреждать и пресекать насилие и домогательства в сфере труда;

- c) типовые своды практических правил и инструментальные средства оценки факторов риска насилия и домогательств в сфере труда как общего характера, так и касающиеся конкретных секторов, принимая во внимание конкретные ситуации, в которых оказались работники и другие лица, принадлежащие к группам, указанным в статье 6 Конвенции;
- d) государственные информационно-разъяснительные кампании на различных языках страны, в том числе языках трудовых мигрантов, проживающих в стране, демонстрирующие неприемлемость насилия и домогательств, в частности гендерного насилия и домогательств, и противодействующие дискриминационному отношению к жертвам, истцам, свидетелям и информаторам и не допускающие их стигматизации;
- e) учитывающие гендерные аспекты учебные программы и инструкции о насилии и домогательствах, включая гендерное насилие и домогательства, на всех уровнях образования и профессионально-технической подготовки, в соответствии с национальными законодательством и обстоятельствами;
- f) материалы для журналистов и других работников средств массовой информации по вопросам гендерного насилия и домогательств, включая его коренные причины и факторы риска, с должным вниманием вопросам их независимости и свободы слова;
- g) государственные кампании, направленные на поощрение безопасных, здоровых и гармоничных рабочих мест, свободных от насилия и домогательств.

**МЕЖДУНАРОДНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА** Специализированное учреждение ООН, международная организация, занимающаяся вопросами регулирования трудовых отношений. На сегодняшний день участниками МОТ являются 187 государств. С 1920 года штаб-квартира Организации - Международного бюро труда, находится в Женеве. В Москве находится офис Субрегионального бюро для стран Восточной Европы и Центральной Азии. Дата основания: 29 октября 1919 г.

Международная организация труда родилась во времена смуты, быстрых социальных и технологических изменений. В мире, который борется за восстановление и восстановление от разрушительных последствий войны, МОТ была создана с верой в то, что социальная справедливость необходима для всеобщего и прочного мира.



*«Когда эти три ключа объединяются, когда правительства, работодатели и работники смогут собраться вместе, двери откроются и социальная справедливость продвинется».*

*Гай Райдер, Генеральный директор МОТ*



## **Что такое социальная справедливость?**

**«Преодоление бедности - это не задача благотворительности, это - акт справедливости».**

*Нельсон Мандела, бывший президент Южной Африки, лауреат Нобелевской премии мира в 1993 году*

**«До тех пор, пока огромная масса людей не наполнится чувством ответственности за благополучие друг друга, социальная справедливость никогда не будет достигнута».**

*Хелен Келлер, американский писатель и политический деятель*

**«Когда вы лишаете людей права жить достойно, надеясь на лучшее будущее, контролировать свою жизнь, когда вы лишаете их такого выбора, вы ожидаете, что они будут бороться за эти права».**

*Королева Иордании Рания Аль Абдулла*

**«Другим важным условием всеобщего и прочного мира является социальная справедливость».**

*Артур Хендерсон, бывший лидер лейбористской партии Великобритании, лауреат Нобелевской премии мира в 1934 году*

**«Мир не может существовать без справедливости, справедливость не может существовать без справедливости, справедливость не может существовать без развития, развитие не может существовать без демократии, демократия не может существовать без уважения идентичности и ценности культур и народов».**

*Ригоберта Менчу, гватемальский правозащитник, лауреат Нобелевской премии мира 1992 года*

**«Образование - это ключ к расширению прав и возможностей и устойчивости, образование - это право, которое является ключом к остальным правам жизни в обществе. Образование - это ключ к социальной справедливости».**

*Кайлаш Сатьярти, индийский правозащитник, лауреат Нобелевской премии мира 2014 года*

МОТ отличается от других межправительственных организаций в другом важном отношении - в международных трудовых стандартах, которые она принимает, и в том, как она контролирует их выполнение.

В этих международных договорах прописаны действия и принципы, которые должны соблюдаться странами, которые их ратифицируют. Они являются основным средством деятельности и влияния МОТ в сфере труда и помогают создать равные условия, в которых страны, компании и работники конкурируют на справедливой основе.

Право быть ребенком и ходить в школу, право вступать в профсоюз, право создавать компанию, свободную от дискриминации, или право на безопасную работу и обращение с достоинством - эти права закреплены в МОТ международные трудовые нормы.

Труд - это не просто товар, неодушевленный продукт, о котором можно договориться о максимальной прибыли или самой низкой цене.

То, что мы называем достойным трудом, связано с чувством собственного достоинства, благосостояния и развития человека как человека.

Международные трудовые нормы обеспечивают путь к достойной работе. Чтобы экономическое развитие имело смысл, оно должно включать создание рабочих мест и условий, в которых люди могут работать в условиях свободы, равенства, безопасности и достоинства.

Международные трудовые нормы призваны обеспечить, чтобы развитие по-прежнему было направлено на улучшение благосостояния всех людей.

Достижение цели достойного труда в глобализированной экономике требует действий на международном уровне.

С момента своего создания Международная организация труда сделала это с помощью системы правовых инструментов, поддерживаемых правительствами, работодателями и работниками. Это могут быть либо конвенции, являющиеся международными договорами, которые становятся юридически обязательными после их одобрения или «ратификации» правительствами, либо рекомендации, которые не являются обязательными руководящими принципами.

В конвенциях и рекомендациях МОТ устанавливаются минимальные уровни защиты, касающиеся конкретных трудовых вопросов, таких как детский труд, принудительный труд, гендерное равенство и многие другие.

Они учитывают новые реалии и проблемы, с которыми сталкиваются работающие люди в изменяющемся мире, и, в свою очередь, служат созданию равных условий для конкуренции между странами и отраслями.

Многие законы в вашей стране, которые обеспечивают хорошие условия труда на вашем рабочем месте, были, скорее всего, разработаны с учетом международных трудовых норм МОТ.

Разработка международных трудовых стандартов в МОТ - это уникальный процесс, в котором участвуют правительства, работники и работодатели со всего мира, работающие вместе.

Как только проблема в сфере труда определена, Административный совет МОТ соглашается обсудить этот вопрос на Международной конференции труда на основе доклада, подготовленного МОТ и прокомментированного всеми государствами-членами, организациями работников и работодателей.

Основываясь на этом обсуждении, МОТ затем разрабатывает трудовой стандарт, который дополнительно обсуждается на следующей Конференции, где в него вносятся необходимые поправки и предлагается принять. Для принятия стандарта требуется большинство в две трети голосов.

Управляющий орган МОТ определил четыре вопроса, которые рассматриваются в качестве основных принципов и прав на рабочем месте. Они защищены восемью «фундаментальными» конвенциями и соответствующими рекомендациями и протоколами.

- 1 Свобода ассоциации и право на ведение коллективных переговоров
- 2 Искоренение всех форм принудительного труда
- 3 Эффективная отмена детского труда
- 4 Устранение дискриминации на работе

Эти принципы составляют основу Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда. Принятая в 1998 году Декларация обязывает государства-члены уважать и поощрять принципы и права в этих четырех категориях, независимо от того, ратифицировали ли они соответствующие конвенции или нет.

#### Основные конвенции

№	Название	Страны, ратифицировавшие
182	Худшие формы детского труда	186
178	Принудительный труд	178
105	Отмена принудительного труда	175
111	Дискриминация	175
100	Равное вознаграждение	173
138	Минимальный возраст	172
98	Право на организацию и ведение коллективных переговоров	167

Российской Федерацией ратифицировано 8 основных конвенций

№ 29	Конвенция о принудительном труде 1930 года	Июнь 1956 г.
№ 100	Конвенция о равном вознаграждении 1951 года	Апрель 1956

№ 98	Конвенция 1949 года о праве на организацию и на ведение коллективных переговоров	Август 1956
№ 87	Конвенция 1948 года о свободе ассоциации и защите права на организацию	Август 1956
№ 111	Конвенция о дискриминации в области труда и занятий 1958 года	Май 1961
№ 138	Конвенция о минимальном возрасте, 1973 год	Май 1979
№ 105	Конвенция об отмене принудительного труда 1957 года	Июль 1998
№ 182	Конвенция 1999 года о наихудших формах детского труда	Март 2003

Международные трудовые нормы эффективны только в том случае, если они соблюдаются. Для достижения этой цели Конвенции МОТ поддерживаются система надзора, уникальная на международном уровне, что помогает гарантировать, что страны применяют конвенции, которые они ратифицируют.

МОТ, приняв международные трудовые нормы, отреагировала в прошлом и продолжает реагировать сегодня на растущее число проблем, с которыми сталкиваются работники, работодатели и правительства в мировой экономике.

Многие идеи, которые мы сейчас воспринимаем как должное, от гендерного равенства до недискриминации на рабочем месте, впервые были обсуждены на международном уровне МОТ

... и из-за этого сегодня реальность для миллионов женщин и мужчин.

Основная миссия МОТ стремиться к лучшему будущему для всех в мире труда требует, чтобы она понимала и предвосхищала факторы, способствующие изменениям, которые преобразуют мир труда.

Создавая новые права и средства защиты для работников и работодателей в этой изменяющейся обстановке, МОТ продолжает бороться за мир с равенством и свободой от дискриминации.

Сотни миллионов людей страдают от дискриминации на работе. Это нарушает основное право человека и имеет более широкие социальные и экономические последствия.

В совместном отчете МОТ-Гэллапа «На пути к лучшему будущему для женщин и работы» впервые представлен глобальный взгляд и отношение женщин и мужчин к женщинам и работе.

Результаты показали, что во многих случаях взгляды мужчин очень схожи с женскими, и во всем мире существует желание, чтобы женщины получали такие же возможности, как и мужчины, работать.

Опрос был проведен в 142 странах и территориях, в нем приняли участие почти 149 000 взрослых и он представляет более 99% взрослого населения мира.

70% опрошенных женщин и 66% мужчин предпочли бы, чтобы женщины работали на оплачиваемой работе, что более чем вдвое превышает процент тех, кто предпочел бы, чтобы женщины оставались дома.

Согласно отчету, женщины во всем мире предпочли бы либо работать на оплачиваемой работе (29%), либо в ситуациях, когда они могли бы одновременно работать и заботиться о своих семьях (41%).

Только 27% женщин хотят оставаться дома, и только 29% мужчин верят в то же самое.

Среди 70% женщин, которые хотели бы работать на оплачиваемой работе, в основном это женщины, которые не работают.

Важно отметить, что это верно во всех регионах мира, в том числе в некоторых регионах, где участие женщин в рабочей силе традиционно низка, например в арабских государствах.

Несмотря на значительный прогресс, достигнутый за прошедшее столетие, женщины по-прежнему гораздо менее склонны быть частью рабочей силы, чем мужчины.

Текущий уровень участия женщин в рабочей силе в мире приближается к 49%. Для мужчин это 75%.

## ГЕНДЕРНЫЙ РАЗРЫВ В РАБОЧЕЙ СИЛЕ

Уровень участия рабочей силы (%)

МИР

женщины в рабочей силе

**ЖЕНЩИНЫ- 47,0**

GAP

мужчины в рабочей силе

**МУЖЧИНЫ- 74,0**

## РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ

женщины в рабочей силе

**ЖЕНЩИНЫ- 54,4**

GAP

мужчины в рабочей силе

**МУЖЧИНЫ- 69,8**

Данные за 2019 год. Источник: ILOSTAT - смоделированные оценки МОТ. LABOR FORCE относится к сумме всех лиц трудоспособного возраста (в возрасте 15 лет и старше), которые работают, и тех, кто не работает, но активно ищет работу и в настоящее время доступен для работы. Уровень участия в рабочей силе выражает рабочую силу в процентах от трудоспособного населения.

## **История праздника.**

Всемирный день охраны труда — праздник, отмечаемый ежегодно 28 апреля. Это также международный день памяти рабочих, погибших или получивших травмы на работе.

Международная организация труда (International Labour Organization, ILO, русск. МОТ) объявила 28 апреля Всемирным днем охраны труда, или Всемирным днем безопасности и здоровья на рабочем месте (World Day for Safety and Health at Work), с тем, чтобы привлечь внимание мировой общественности к масштабам проблемы, а также к тому, каким образом создание и продвижение культуры охраны труда может способствовать снижению ежегодной смертности на рабочем месте. Впервые этот день был отмечен в 2003 году.

Идея проведения Всемирного дня охраны труда берет начало от Дня памяти погибших работников, впервые проведенного американскими и канадскими трудящимися в 1989 году в память о работниках, пострадавших или погибших на рабочем месте.

Сегодня более чем в ста странах проводятся мероприятия, направленные на привлечение внимания общественности к нерешенным проблемам охраны труда. Они организуются, как правило, силами местных властей, профсоюзных организаций, организаций работодателей и специалистов в области охраны труда.

Как отмечают в министерстве здравоохранения и социального развития РФ, в последние годы «эти акции вызывают все больший интерес и поддержку со стороны руководителей и работников промышленных предприятий и фирм России».

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

По оценкам МОТ, каждый день в мире 6300 человек погибают в результате несчастных случаев на рабочем месте и профессиональных заболеваний — около 2,3 миллиона человек в год. Из этого числа около 317 тысяч случаев составляют несчастные случаи со смертельным исходом и около 1,7-2 миллиона смертей, вызванных заболеваниями, связанными с работой.

Кроме того, ежегодно работники страдают приблизительно от 270 миллионов несчастных случаев на производстве, которые ведут к отсутствию на рабочем месте в течение более 3 дней, и от около 160 миллионов случаев болезней без смертельного исхода. В результате неадекватного обеспечения стандартов охраны труда глобальной экономике наносится ущерб в размере 4% ВВП.

Поэтому МОТ и призывает все страны отмечать Всемирный день охраны труда, чтобы предотвращать несчастные случаи и снижать вероятность заболеваний на рабочих местах во всем мире.

Каждый из нас может внести свой посильный вклад в борьбу с травматизмом и аварийностью на рабочем месте. Правительства отвечают за инфраструктуру – законодательство и обслуживание, – необходимую для обеспечения здоровых условий работы и процветания предприятий. К этому относится разработка национальной политики и программ, а также систем надзора за обеспечением соблюдения норм и правил безопасности и гигиены труда на рабочих местах. Работодатели отвечают за безопасность и гигиену труда. Рабочие должны соблюдать правила безопасности, не подвергать себя и коллег необоснованному риску, знать свои права и участвовать в осуществлении профилактических мероприятий.

Каждый год Всемирный день охраны труда посвящается проблемам, стоящим перед МОТ, и проходит под разными девизами: «Культура охраны труда на каждом рабочем месте», «Управление профессиональными рисками», «Безопасный труд - право каждого человека», «Продвижение охраны труда в "зеленой" экономике», «Профилактика профессиональных заболеваний», «Охрана труда при использовании химических веществ на рабочих местах», «Вместе повысим культуру профилактики в охране труда», «Стресс на рабочем месте: коллективный вызов», «Оптимизация сбора и использования данных по охране труда» и др.