**28 апреля – Всемирный день охраны труда**

Ежегодно 28-го апреля отмечается Всемирный день охраны труда.

Сегодня более чем в ста странах проводятся мероприятия, направленные на привлечение внимания общественности к нерешенным проблемам охраны труда.

Целью  Всемирного дня охраны труда является содействие предотвращению несчастных случаев и заболеваний на рабочих местах во всем мире. Эта информационно-разъяснительная кампания призвана привлечь внимание общественности к проблемам в области охраны труда и к росту числа травм, заболеваний и смертельных случаев, связанных с трудовой деятельностью.

Безусловно, главные тезисы праздника всегда связаны с обеспечением безопасности сотрудников на производстве, сюда можно отнести и создание безопасных рабочих мест, и уменьшение количества случаев травмирования, и повышение безопасности при работе с вредными веществами, а также многие другие важные составляющие охраны труда.

Тема Всемирного дня охраны труда в 2020 году - «Насилие и притеснение в сфере труда».

Напомню, что 21 июня 2019 года на конференции Международной организации труда была утверждена Конвенция № 190 об искоренении насилия и домогательства, и Рекомендация к ней: документ призывает предотвратить насилие и домогательство в сфере труда.

Насилие на рабочем месте – один из опаснейших производственных факторов, который может привести к травмированию и даже смерти. В соответствии с текстом Конвенции, термин «насилие и домогательства» в сфере труда обозначает ряд неприемлемых форм поведения и практики или угрозы таковых, целью, результатом или возможным следствием которых является причинение физического, психологического, сексуального или экономического вреда, включая гендерное насилие и домогательства.

Харассмент - означает действия в отношении другого человека, осуществляемых вопреки его желанию. Когда речь заходит о харассменте, том самом домогательстве, мы зачастую понимаем его как сексуальное. Однако, всё обстоит далеко не так. Харассмент может представлять собою как прямое, так и косвенное домогательство в отношение работника. Оно может носить как физический, так и психологический характер. И, если физическое воздействие на работника носит доказательный характер, то о психологическом насилии и притеснении дела обстоят гораздо хуже. Следствием харассмента может стать и экономический вред, и гендерное насилие или домогательство.

Словесная травля, запугивание, не доброжелательные и оскорбительные шутки, косвенные оскорбления – вот не полный перечень того, что может себе позволить тот или иной руководитель при общении со своими подчиненными. И, как показывает практика, чем меньше коллектив, тем деспотичнее его руководитель. Насилие же и притеснение работников это не что иное, как прямая угроза не только репутации, но и производительности, а самое главное – безопасности труда самой организации.

Законодательство многих стран ограничивает возможности работодателей на давление, притеснение и домогательства. К сожалению, это никоим образом не относится к нашей стране. Конституционная опосредованность свободного труда, по факту не является таковой. Гарантированные государством права и свободы при заключении трудовых договоров либо в процессе трудовой деятельности зачастую носят номинальный характер. Работнику нужна работа любой ценой и на любых условиях, какими бы они не были.

Нет в Российском законодательстве и четкого определения дискриминации. Несмотря на то, что Трудовой кодекс запрещает ограничивать трудовые права одних работников и давать преференции другим, притеснения в сфере занятости всё же существуют. Методов борьбы с дискриминацией, по сути своей, совсем не много. Не каждый работник пойдет решать конфликтную ситуацию к работодателю или в суд, опасаясь за своё рабочее место. Здесь в более выгодном положении находятся члены первичных профсоюзных организаций. Отстаивание трудовых прав и гарантий, которых является уставной деятельностью.

Согласно данных Международной конфедерации профсоюзов, с харссментом в современном мире сталкиваются около 40 – 50 % работников. При этом около 500 млн. работоспособных женщин живут в странах, не имеющих правовой защиты от домогательств и притеснений. Неутешительные данные и у Конфедерации труда России о гендерном насилии и дискриминации в сфере труда, где о притеснениях и домогательствах заявляют не более 20 - 30 % пострадавших. Считается, что они сильно занижены не только из-за невозможности пожаловаться на работодателя, но и ввиду отсутствия статистики в этой области. Да и как может работник пожаловаться на того, кто по сути своей должен рассматривать эти самые жалобы? В конечном итоге – «молчание ягнят» или увольнение «по собственному».

Профсоюзы на протяжении длительного времени лоббировали принятие Конвенции МОТ о гендерной дискриминации. В настоящее время профсоюзами в сфере труда выделено шесть форм гендерного насилия: словесные унижения, оскорбления и травля, преследование, запугивание и онлайн-атаки. Их источниками могут быть как коллеги, руководители или клиенты, так и случайные подработки, низкая оплата труда и отсутствие профсоюзных организаций. Всё это и было рассмотрено на юбилейной конференции МОТ в июне 2019 года, результатом которой стала «Конвенция об искоренении насилия и домогательства в сфере труда» (№ 190).

Началом принятия нового трудового стандарта стал специальный отчет МОТ в 2009 году – «Гендерное равенство – основа достойного труда», за которым последовал целый ряд докладов, показавших масштабность данной проблемы. По своей сути Конвенция должна стать правовым международным актом, который положит конец насилию, притеснениям и домогательствам в трудовых отношениях. Её основное направление – защита сотен миллионов работников, и в первую очередь – защита женщин.

Новый трудовой стандарт призван стать помощником для государств, работодателей и профсоюзов по разработке действенных правовых мер ликвидации, как самого насилия, так и его последствий. Исторически ожидаемая Конвенция направлена на реализацию прав трудящихся в сфере, свободной от оскорблений, насилия, организованной коллективной травле, сексуальным домогательствам, угрозам и преследованию. К Всемирному дню охраны труда в 2020 году, МОТ подготовила доклад, в котором краеугольным камнем станут вопросы охраны труда, оценки и контролю рисков насилия и нападения, психоэмоциональных рисков, связанных с неприемлемыми формами поведения.

Продолжая тему охраны и безопасности труда, нельзя не отметить игнорирование со стороны российских работодателей мероприятий по оценке и управлению профессиональными рисками в результате насильственных действий. К примеру, по данным Бюро переписи трудовых статистических данных о смертельных производственных травмах США, травмы на работе от рук насильников занимают четвертое место. Опрос Европейской федерации транспортников, в которую входит Российский профсоюз моряков, показал, что, по мнению 25% работниц насилие и домогательства - это обычное явление на транспорте, а 26% считают, что это часть их работы.

Не последнее место занимают и сокрытые факты, и обстоятельства несчастных случаев на производстве, оказываемое работодателем давление и запугивание, как на свидетелей, так и на самих пострадавших. Не своевременное или не в полной мере обеспечение работников специальной одеждой и обувью, средствами индивидуальной и коллективной защиты. Отсутствие коллективных договоров, устанавливающих трудовые гарантии и компенсации. Работники, не являющиеся членами профсоюза, не официально трудоустроенные, не прошедшие соответствующее обучение в области охраны труда, в большей мере подвержены рискам насилия или притеснения в сфере труда. В спорных ситуациях они остаются одни перед работодателем и его представителями, и не трудно представить, на чьей стороне оказывается «победа».

В рамках озвученной темы - «Насилие и притеснение в сфере труда», хочется в очередной раз обратить внимание на полномасштабную работу общероссийских, региональных, краевых и первичных профсоюзных организаций по защите своих членов. Не оставайтесь один на один перед хамством или неформальным поведением вашего руководства. Не замыкайтесь в себе, не срывайте злобу и отчаянье на коллегах или в семье. В профсоюзных организациях есть достаточно высококвалифицированные работники, которые отстоят и защитят ваше право на комфортный и безопасный труд.

И в заключение, хочется обратить ваше внимание на то, что безопасность рабочих мест – это основа равенства и социальной справедливости, основа достойной жизни и благополучия нашей страны.