

Всемирный день охраны труда 28 апреля 2026 года

Международная организация труда отмечает 28 апреля Всемирный день охраны труда в целях содействия 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. Во всех регионах мира правительства, профсоюзные организации, организации работодателей и специалисты-практики в области охраны труда организуют мероприятия к Всемирному дню охраны труда.

Тема Всемирного дня охраны труда в 2026 году:

«Благоприятная психосоциальная рабочая среда: путь к процветанию работников и сильной организации»

Психосоциальная рабочая среда оказывает большое влияние на здоровье и благополучие работников. Работники, испытывающие стресс на работе, могут нажить себе серьезные проблемы с психическим и физическим здоровьем. Это, в свою очередь, может негативно повлиять на состояние организации и общества в целом.

Работники могут испытывать, например, следующие негативные последствия: выгорание и депрессию, трудности с концентрацией внимания, проблемы дома, злоупотребление наркотиками и алкоголем, плохое физическое здоровье, особенно сердечно-сосудистые заболевания и расстройства опорно-двигательного аппарата.

Негативные последствия на организационном уровне включают в себя, например, низкие общие экономические показатели, большое количество пропусков работы, работа в состоянии болезни (сотрудники приходят на работу, хотя они не в состоянии работать должным образом), увеличение количества несчастных случаев и травм на работе.

Если же обеспечена хорошая психосоциальная рабочая среда, то: работники здоровы и их труд продуктивен; число пропусков работы из-за стресса уменьшается или пропуски прекращаются вовсе; сокращаются также экономические потери, вызванные снижением производительности труда.

Важную роль в обеспечении хорошей психосоциальной рабочей среды играет создание здоровых и безопасных условий труда, учет физиологических особенностей организма работников.

В целом сегодня во всем мире вопрос безопасности на производстве воспринимается как одна из важнейших тем сферы труда. Основной тезис – достойный труд должен быть безопасным.

На это направлена проводимая органами государственного управления работа по реализации государственной политики в области охраны труда, определенной Законом Республики Беларусь «Об охране труда», по соблюдению требований Директивы Президента Республики Беларусь от 11 марта 2004 г. № 1 «О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины».

Основными формами этой работы являются:

- функционирование отраслевых и территориальных систем управления охраной труда (далее – СУОТ), совершенствование СУОТ, направленных на

выявление и минимизацию профессиональных рисков травмирования работников, в подчиненных (расположенных на подведомственной территории) организациях;

- рассмотрение на заседаниях коллегиальных органов:

вопросов охраны и условий труда, профилактики производственного травматизма;

отчетов руководителей подчиненных (входящих в состав, расположенных на подведомственной территории) организаций по обеспечению охраны труда, трудовой и производственной дисциплины;

обстоятельств и причин несчастных случаев на производстве с разработкой мероприятий по решению проблем безопасности труда, характерных для отрасли (территории);

- проведение ежегодных отраслевых и территориальных смотров-конкурсов на лучшую организацию работы по охране труда с целью формирования у работников и руководителей культуры охраны труда.

Эффективной формой работы по профилактике производственного травматизма стало проведение во всех регионах республики таких мероприятий, как «Недели нулевого травматизма». Так, в течение 2025 года проведено 48 таких мероприятия на областном уровне, 426 – на районном (городском) и 185 мероприятий – на отраслевом уровне.

Проводимая в организациях работа по замене устаревшего оборудования, модернизации технологии выполнения работ, совершенствование средств коллективной защиты, направленная на улучшение условий труда также способствует созданию хорошей психосоциальной рабочей среды.

По итогам работы в рамках реализации мероприятий задачи 4 «Улучшение условий и охраны труда» Государственной программы «Рынок труда и содействие занятости на 2021 – 2025 годы» по сокращению количества работников, занятых на работах с вредными условиями труда, по сравнению с 2020 годом количество таких работников сократилось на 14,5% при задании 8% (с 761,5 тысяч в 2020 до 648,2 тысяч работников на конец 2025 года).

Основными факторами травмирования людей на производстве в 2025 году явились воздействие движущихся, разлетающихся, вращающихся предметов и деталей, а также падение потерпевшего с высоты и во время передвижения. Каждый четвертый из погибших – результат падения работника с высоты.

Анализ завершенных расследований несчастных случаев на производстве свидетельствует, что более половины их в 2025 году обусловлено неисполнением работодателями и (или) самими работающими требований охраны труда.

Значительным остается удельный вес причин, обусловленных действиями самих потерпевших, в частности нарушение ими трудовой и производственной дисциплины, инструкций по охране труда, нахождение их в состоянии алкогольного опьянения.

Попрежнему значительным остается количество несчастных случаев, происшедших при отсутствии опасного и (или) вредного производственного фактора из-за личной неосторожности потерпевшего, в том числе при передвижении по ровной поверхности, (в 2025 году – 460, в 2024 году – 426). Удельный вес таких несчастных случаев в 2025 году составил 19,7 процента (в 2024 году – 18,3).

Обеспечении хорошей психосоциальной рабочей среды невозможно без высокой культуры охраны труда. Высокая культура охраны труда на рабочем месте – это культура, в которой право на безопасную и здоровую рабочую среду ценится и поощряется как руководством, так и работниками. Высокая культура охраны труда строится посредством значимого участия всех сторон в постоянном повышении безопасности и гигиены труда. На рабочем месте с высокой культурой охраны труда работники чувствуют себя комфортно, сообщая о возможных рисках или опасностях в области охраны труда, а руководство активно сотрудничает с работниками для поиска подходящих и эффективных решений. Это требует открытого общения и диалога, построенного на доверии и взаимном уважении.

Важную роль в обеспечении хорошей психосоциальной рабочей среды играет отношение к работникам, имеющим семейные обязанности.

Этот год объявлен Годом белорусской женщины. Трудовым законодательством определены особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями.

Так, Трудовым кодексом Республики Беларусь установлено, что:

1) запрещается привлечение женщин к выполнению (*статья 262*):

- тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также подземных работ, кроме некоторых подземных работ (нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию);
- работ, связанных с подъемом и перемещением тяжестей вручную, превышающих установленные для них предельные нормы, если иное не установлено Трудовым кодексом Республики Беларусь.

2) запрещаются привлечение к сверхурочным работам, работе в государственные праздники и праздничные дни, установленные и объявленные в порядке, предусмотренном законодательством, нерабочими, работе в ночное время, выходные дни и направление в служебную командировку беременных женщин (*часть первая статьи 263*);

3) женщины, имеющие детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов до 18 лет), могут привлекаться к сверхурочным работам, работе в государственные праздники и праздничные дни, установленные и объявленные в порядке, предусмотренном законодательством, нерабочими, работе в ночное время, выходные дни и направляться в служебную командировку **только с их письменного согласия** (*часть вторая статьи 263*);

4) при составлении графика трудовых отпусков наниматель обязан запланировать **отпуск по желанию работника**:

- в летнее или другое удобное время – матери (мачехе), воспитывающей двоих и более детей в возрасте до 14 лет, а также матери (мачехе), отцу (отчиму), воспитывающим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- работникам, жены которых находятся в отпуске по беременности и родам, – в период этого отпуска;
- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или после него;
- работающим женам (мужьям) военнослужащих – одновременно с отпуском их мужей (жен) (*статья 168*);

5) по желанию женщины, имеющей двух и более детей в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, наниматель обязан предоставить **отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней** в течение календарного года (*статья 189*);

б) отцу (отчиму) при рождении ребенка и воспитании его в семье предоставляется **отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью не более 14 календарных дней** (отпуск предоставляется единовременно по письменному заявлению в течение 6 месяцев с даты рождения ребенка) *(статья 186)*;

7) предоставляется **дополнительный свободный от работы день или сокращение продолжительности работы на один час** *(статья 265 Трудового кодекса Республики Беларусь, постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 11 июня 2014 г. № 34 «О порядке и условиях предоставления дополнительных свободных от работы дней или сокращения продолжительности работы на один час»)*;

- **в месяц** – матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет с оплатой в размере среднего заработка за счет средств государственного социального страхования;

- **в неделю** – матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет либо троих и более детей в возрасте до 16 лет, с оплатой в размере среднего заработка при предоставлении одного дополнительного свободного от работы дня в неделю или сохранения заработной платы при сокращении продолжительности работы на один час за счет средств нанимателя;

- **в месяц** – матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) двоих и более детей в возрасте до 16 лет без сохранения заработной платы. Вместе с тем в коллективном договоре, ином локальном правовом акте может предусматриваться оплата при предоставлении указанного свободного от работы дня в месяц;

8) по просьбе женщины, имеющей **ребенка в возрасте до 14 лет** (в том числе находящегося на ее попечении) наниматель обязан установить **неполный рабочий день или неполную рабочую неделю** *(пункт 1 части второй статьи 289)*.

9) работающие **отцы, воспитывающие детей без матери** (в связи с ее длительным (более месяца) пребыванием в организации здравоохранения и по другим причинам), одинокие родители, а также опекуны (попечители) детей имеют право на гарантии, предоставляемые законодательством, коллективным договором, соглашением работающим женщинам-матерям *(статья 271)*;

10) **при усыновлении (удочерении)** детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в возрасте от 3 до 16 лет усыновителям (удочерителям) предоставлено право на **кратковременный отпуск без сохранения заработной платы сроком до 90 календарных дней** в течение 6 месяцев со дня вступления в законную силу решения суда об усыновлении. При этом за первый месяц такого отпуска (если он не менее 30 календарных дней) ежемесячные денежные выплаты, получаемые на усыновленных (удочеренных) детей, выплачиваются в двойном размере *(Указ Президента Республики Беларусь от 30 июня 2014 г. № 330 «О государственной поддержке семей, усыновивших (удочеривших) детей»)*.