

## 28 апреля Всемирный день охраны труда 2020 года

### ТЕМА: «Насилие и притеснение в сфере труда»



В 2020 году апрельский Всемирный день охраны труда обратит внимание граждан на проблему насилия и притеснения в сфере труда. Ежегодно Международная организация труда привлекает взгляды людей к обеспечению безопасности на производстве. Субъектами, нуждающимися в защите от насилия, являются все категории, задействованные в деятельности предприятий. Кроме официально трудоустроенных сюда относятся ученический состав, стажеры, волонтеры, соискатели. Работодатели тоже находятся в зоне риска. Места и условия, требующие наблюдения, тоже разнообразны и не ограничиваются исполнением рабочих обязанностей. Насилие следует пресекать во время отдыха персонала, при приеме пищи, посещении санитарно-гигиенических и бытовых мест, при получении заработной платы, при рабочей коммуникации по интернет-чатам, при следовании на работу и с работы. Субъектами, нуждающимися в защите от насилия, являются все категории, задействованные в деятельности предприятий. Кроме официально трудоустроенных сюда относится ученический состав, стажеры, волонтеры, соискатели. Работодатели тоже находятся в зоне риска. Места и условия, требующие наблюдения, тоже разнообразны и не ограничиваются исполнением рабочих обязанностей. Около 75% убийств на рабочем месте случились в ходе ограблений. Профессиональный состав пострадавших-сотрудники круглосуточно работающих магазинов, сотрудники правоохранительных органов, охранники, водители такси, сотрудники автозаправочных станций. В группе повышенного риска почтальоны, медики скорой помощи и участковые врачи, социальные работники. Риск-условиями являются работу в одиночку; с наличными деньгами; ночью; в общественных местах; в районах с высоким уровнем преступности. В российской действительности обезопасить персонал от физического насилия можно при помощи обеспечения их средствами индивидуальной защиты - электрошокерами или перцовыми баллончиками. Как правило, руководство почтовых отделений на сегодняшний день так и действует. Хотя подобные меры, как и установка систем видеонаблюдения, способны лишь снизить степень травмирования, но не исключить его полностью. Важным фактором по снижению уровня насилия является поддержание в коллективе здоровой психологической атмосферы. Информирование персонала о недопустимости приема и проноса на рабочие места алко- и наркосодержащих препаратов, а также периодические профилактические медосмотры и проведение пропагандирующих здоровый

образ жизни мероприятий повысят культуру безопасности. Действующие в РФ стандарты и НПА не регламентируют насилие как производственный фактор риска. Соответственно и меры защиты персонала пока не установлены. При расследовании несчастных случаев на предприятии, те, что предполагают криминальный аспект, даже не относят к несчастным случаям на производстве, соответственно выплаты от ФСС не предусматриваются.

### 1. Насилие и притеснение на рабочем месте

Насилие на рабочем месте – это любое действие или угроза физического насилия, домогательств, запугивания или другого опасного поведения, которое происходит в отношении работника.

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 или экономического вреда.

Виды насилия:

- физическое насилие, приводящее к смерти, травме или причиняющее боль;
- психосоциальное или психологическое насилие — оскорбления, запугивание, издевательства и преследования, в том числе групповые;
- сексуальные домогательства, нежелательные физические контакты, нападения и сексуальное насилие;
- жестокое обращение;
- экономическое и финансовое насилие;
- слежка, подглядывание и т.п. действия;
- последствия домашнего насилия, проявляющиеся на рабочем месте.

Проявление насилия может варьироваться от угроз и словесных оскорблений (выражения намерения причинить вред, включая словесные угрозы, угрожающий язык тела и письменные угрозы) до физических нападений и даже убийств (побои, изнасилования, применение оружия, такого как огнестрельное оружие, травматическое оружие, ножи, окружающие предметы...)

В мировой статистике, риск стать жертвой насилия на рабочем месте для женщин выше, чем для мужчин. Большинство женщин, ставших жертвами нападений на рабочем месте, подверглись агрессии со стороны знакомых (коллег, клиентов, супругов или друзей). Не редки случаи бытового насилия, которые распространяются на рабочие места.

Насилие и притеснения в наибольшей степени затрагивают работников, находящихся в уязвимом положении. Прежде всего, это касается тех, чей доступ к трудовым правам: свободе объединения, коллективным переговорам, достойной занятости, защите от дискриминации, правосудию — ограничен. Есть группы трудящихся, непропорционально подверженные насилию — прежде всего, это женщины. Сказываются неравные отношения на работе, низкая заработная плата, неустойчивая занятость. Можно выделить и целые сектора



экономики, где риск насилия и притеснений для работников особенно высок — и именно в силу недостатка прав работников. Изменения в сфере занятости, в частности, расширение присутствия женщин на рынке труда, часто связаны с ростом нестандартных и неустойчивых форм найма, неформальной экономики, низкооплачиваемого и плохо защищенного труда. Это делает женщин особенно уязвимыми перед физическими, устными и сексуальными домогательствами и насилием. При наихудшем развитии событий экономическая уязвимость и нищета ставят трудящихся в полную зависимость от работодателей-эксплуататоров, неэтичных агентов по подбору персонала и торговцев людьми, блокируя для них всякую возможность изменения личной ситуации и, следовательно, не оставляя им способов эффективной защиты от насилия. Возможность для работников пользоваться коллективной защитой и представительством, через переговоры и кампании добиваться улучшения условий труда, а также информационная и пропагандистская деятельность ведут к сокращению уровня насилия и притеснений на работе. Эффективность этой работы значительно возрастает, если она поддержана соответствующим законодательством.

## 2. Как снизить риск насилия на рабочем месте?

На большинстве рабочих мест, где мы определили факторы риска, риск нападения можно предотвратить или свести к минимуму, если работодатели примут соответствующие меры предосторожности. Оценивая свои рабочие места, работодатели должны определить методы снижения вероятности возникновения инцидентов. Это может быть отдельная программа предотвращения насилия на рабочем месте или она может быть включена в систему управления охраной труда или руководство по стандартным операционным процедурам.

Существуют следующие элементы управления рисками насилия в части возможности применения в каждом конкретном случае:

Использование системы сигнализации и мониторинга (камеры, тревожные кнопки)

Использование системы контроля и управления доступом, металл детекторы

Установка хорошего внешнего освещения.

Обеспечение охраны в том числе на стоянках и прилегающей территории

Закрытие заведений в часы высокого риска (поздно ночью и рано утром).

### 3. Насилия и притеснения труда, и закон.

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 данным Международной конфедерации профсоюзов (ITUC) 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 (КТР) 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».



#### 4. Как победить насилие и притеснение на рабочем месте?

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 (bullying), преследование (stalking), 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). 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 (mobbing), 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 (CFOI) США, травмы на работе от рук насильников занимают четвертое место. Опрос Европейской федерации транспортников (ETF), 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», мы хотим 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 отстают и защитят ваше право на комфортный и безопасный труд.

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

***Жестокость и насилие  
в любой  
форме неприемлемо.  
Люди должны уважительно  
относиться друг к другу.***

