

Тема Всемирного дня охраны труда в 2026 году:  
**«Благоприятная психосоциальная рабочая среда: путь к процветанию  
работников и сильной организации»**

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.

Психосоциальная рабочая среда определяется тем, как спроектирована, организована и управляется работа, а также организационными практиками, формирующими повседневные условия труда. Психосоциальные факторы, такие как нагрузка и режим работы, ясность ролей, автономия, поддержка, а также справедливые и прозрачные процессы оказывают существенное влияние на то, как воспринимается работа, и затрагивают безопасность, здоровье и производительность работников.

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. 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.

Отношение работника к вопросам собственной безопасности и безопасности окружающих во многом зависит от первого опыта трудовой деятельности. В рамках осуществления надзорных мероприятий, а также реализации Соглашения между Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь и Федерацией профсоюзов Беларуси о сотрудничестве по вопросам создания безопасных и здоровых условий труда и профилактике производственного травматизма.

Проводимая в 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).

В целях обеспечения на должном уровне контроля за фактическим состоянием условий труда в организациях и обоснованностью предоставления компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда законодательством предусмотрено ведение банка данных результатов аттестации рабочих мест по условиям труда посредством автоматизированной информационной системы по мониторингу условий труда на производстве (АИС «Мониторинг условий труда на производстве»).

По имеющейся в АИС «Мониторинг условий труда на производстве» информации о результатах аттестации рабочих мест по условиям труда в организация республики под воздействием повышенного уровня шума работает 260,1 тысяч человек, запыленности и загазованности – 58,5 тысяч,

повышенной вибрации – 77,1 тысяч, тяжелым физическим трудом занято 190,7 тысяч работников.

От того, как спроектирована, организована и управляется работа (режим и интенсивность нагрузки, ясность должностных ролей, наличие поддержки и справедливость управленческих процессов), насколько создана хорошая психосоциальная рабочая среда зависит и состояние производственного травматизма в организациях. Это можно отнести и к регионам. Правильная организация работы, четкое распределение обязанностей и постановка задач, слаженная работа всех участников процесса профилактики производственного травматизма позволяют исключить его не только на уровне предприятий, но регионов.

В 2025 году не было зафиксировано случаев производственного

т  
р

а В целом по республике наблюдается тенденция снижения количества травмируемых на производстве. Так, по данным Департамента государственной инспекции труда в 2025 году в сравнении с 2024 годом в организациях республики отмечается снижение:

т  
и  
з

Уровень производственного травматизма  
в расчете на 100 тысяч застрахованных

	Коэффициент частоты производственного травматизма общий		Коэффициент частоты производственного травматизма со смертельным исходом	
	2024 г.	2025 г.	2024 г.	2025 г.
<b>Республика Беларусь</b>	<b>50,6</b>	<b>49,9</b>	<b>2,9</b>	<b>2,8</b>
Брестская	65,8	62,6	3,6	3,0
Витебская	51,0	50,8	1,3	2,6
Гомельская	45,4	48,9	3,0	2,4
Гродненская	56,8	49,9	4,9	3,6
г. Минск	27,4	29,8	1,3	1,1
Минская	62,9	60,1	4,0	5,0
Могилевская	79,5	77,5	4,4	3,8

и  
я

Обеспечении хорошей психосоциальной рабочей среды невозможно без высокой культуры охраны труда. Высокая культура охраны труда на Шарковщинского района Витебской, Ветковском – Гомельской, рабочем месте – это культура, в которой право на безопасную и здоровую Кореличском районе Гродненской областей. 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.

Руководители и специалисты должны показывать другим пример для подражания. Они устанавливают правила поведения и сами следуют им. Они обеспечивают понимание этих правил и их выполнение всеми работниками предприятия. Любое нарушение правил по охране труда требует немедленной реакции. Выявление факторов риска должно поощряться. То, как поступают сами руководители, с чем они мирятся и на чем настаивают, определяет норму поведения остальных работников.

Любые правильные действия работника должны поощряться. Поощрение сотрудников за соблюдение правил охраны труда является правом руководителя. Цель заключается в том, чтобы каждый работник заботился о себе, равно как и о своих коллегах.

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*):
- 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:
- 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*);

6) 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»*):

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»*).