



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 мероприятий на областном уровне, 426 – на районном (городском) и 185 мероприятий – на отраслевом уровне.

Ежегодно реализуется такая форма профилактической работы как комплексное проведение мероприятий в рамках года безопасного труда с участием органов государственного управления, профсоюзов и организаций республики. В 2025 году реализован План мероприятий по проведению в Республике Беларусь акции «Год безопасного труда в сельском хозяйстве», утвержденный Министром сельского хозяйства и продовольствия и Министром труда и социальной защиты. В результате в 2025 году по сравнению с 2024 годом в сельскохозяйственных организациях республики отмечено снижение как общего числа травмированных с 429 до 374 работников, так и случаев гибели с 25 до 23 человек соответственно.

Важную роль в организации работы по обеспечению здоровых и безопасных условий труда играет квалификация кадров. Для укомплектования организаций квалифицированными специалистами по охране труда в Республике Беларусь организована переподготовка специалистов организаций на базе высшего образования по второй специальности «Охрана труда» в 15 учреждениях образования. В 2025 году завершили обучение 223 человека, продолжают – 300 человек. Обучение 25 человек ежегодно организуется Министерством труда и соцзащиты по направлениям государственных органов и организаций, финансируемых из бюджета, с учетом рекомендаций комитетов по труду, занятости и социальной защите.

Для оперативного оказания руководителям и специалистам организаций практической и методической помощи в обеспечении безопасности труда при организации и проведении строительных, сельскохозяйственных и других работ действуют 152 мобильные группы, созданные местными исполнительными и распорядительными органами. В 2025 году ими проведено 14,2 тыс. обследований, в ходе которых нанимателям рекомендовано устранить более 135 тыс. недостатков в обеспечении безопасности работающих.

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 в 2025 году

государственными инспекторами Департамента государственной инспекции труда во взаимодействии с профсоюзами посещено 633 студенческих отряда и изучена работа по охране труда в части обеспечения безопасных условий труда при осуществлении их деятельности. Для придания этой работе системного характера Департаментом подготовлено и направлено заинтересованным информационное письмо от 12 мая 2025 г. № 02-08/425 «О соблюдении требований законодательства при организации деятельности студенческих отрядов».

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).

Несмотря на проводимую работу по улучшению условий труда в республике регистрируются случаи профессиональных заболеваний. Так, в 2025 году по данным Министерства здравоохранения зарегистрировано 40 случаев впервые установленных профессиональных заболеваний (в 2024 году – 30 случаев), из них один случай острого профессионального заболевания. Профессиональных заболеваний со смертельным исходом не зарегистрировано.

Среди заболевших 32 мужчин и 8 женщин (в 2024 – 28 и 2). Уровень профессиональной заболеваемости в 2025 году составил 0,11 случаев на 10 тыс. работающих (в 2024 году – 0,08).

При анализе профессиональных заболеваний по этиологическим факторам определено, что 72,5 процента заболеваний возникли по причине воздействия промышленных аэрозолей, 22,5 процента – физических факторов, по 2,5 процента – химических и биологических факторов.

В 2025 году впервые установлены проценты утраты трудоспособности без установления инвалидности вследствие профессионального заболевания у 17 человек, инвалидность вследствие профессионального заболевания у 9 человек.

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 организациях 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.

В соответствии с законодательством в целях компенсации за работу в таких условиях дополнительный отпуск за работу с вредными и(или) опасными условиями труда предоставляется 647,0 тысячам работников, сокращенная продолжительность рабочего времени – 59,2, повышенная оплата труда установлена 536,9 тысячам 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 травматизма в организациях Шарковщинского района Витебской, Ветковском – Гомельской, Кореличском районе Гродненской областей.

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:

- общего числа травмированных на производстве с 1849 до 1835 человек;
- погибших с 105 до 103 человек.

Среди пострадавших на производстве 1381 мужчина (75,3 процента) и 454 женщин (24,7 процента), в 2024 году – соответственно 1369 (74,1 процента) и 480 (25,9 процента). Из 103 работающих, погибших на производстве в 2025 году, 95 мужчин (92,2 процента) и 8 женщин (7,8 процента), в 2024 году – соответственно 101 (96,2 процента) и 4 (3,8

процента). В 2025 году в результате несчастных случаев на производстве пострадало 23 работающих в возрасте моложе 18 лет, случаев гибели не зарегистрировано (в 2024 году соответственно – 17 и два погибших).

Коэффициент частоты производственного травматизма (численность потерпевших на производстве в расчете на 100 тысяч застрахованных по обязательному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний) в 2025 году составил 49,9 (в 2024 году – 50,6), коэффициент частоты смертельного травмирования, также снизился с 2,9 в 2024 году до 2,8 в 2025 году (таблица 1).

В 2025 году вследствие несчастных случаев на производстве впервые установлены проценты утраты трудоспособности без установления инвалидности у 127 человек, инвалидность вследствие несчастных случаев на производстве у 95 человек.

Таблица 1

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.
Республика Беларусь	50,6	49,9	2,9	2,8
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

Выплаты потерпевшим (семьям погибших) только по обязательному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний по данным БРУСП «Белгосстрах» в 2025 году составили свыше 235 млн. рублей (в 2024 году – 205 млн. рублей). Фактически сумма значительно выше, так как коллективными договорами организаций также предусмотрены выплаты семьям погибших на производстве и потерявшими трудоспособность в следствии травм.

К сожалению, не удалось избежать попыток сокрытия работодателями несчастных случаев на производстве. В 2025 году

Департаментом выявлено 27 несчастных случаев на производстве, скрытых работодателями от расследования. По всем указанным несчастным случаям проведены расследования, виновные должностные лица привлечены к административной ответственности. Кроме того, Департаментом вскрыты 22 факта травмирования граждан, допущенных к выполнению работ без оформления трудовых отношений. По требованию Департамента 17 из этих случаев квалифицированы как производственные, что позволило обеспечить социальную защиту пострадавших.

Анализ производственного травматизма за 2025 год показал, что, как и в 2024 году, среди потерпевших и погибших в результате несчастных случаев на производстве более половины – лица в возрасте 40-60 лет, т.е. работники, имеющие достаточный жизненный опыт и опыт практической работы. При этом, наиболее часто травмируются работники, имеющие стаж работы по профессии менее 5 лет, а каждый третий травмированный и погибший на момент травмирования имел стаж работы по специальности менее одного года.

Среди травмированных и погибших на производстве наибольшее количество составляют работающие, занятые в промышленности, строительстве, сельском хозяйстве. В этих же сферах отмечаются и самые высокие коэффициенты частоты травмирования и гибели работающих.

В 2025 году среди потерпевших в результате несчастных случаев на производстве наиболее часто травмировались работники таких профессий как: водители автомобилей, слесари, животноводы, трактористы и подсобные рабочие. При этом водители автомобилей и трактористы чаще всего были травмированы не при управлении транспортными средствами, а при выполнении ремонтных или иных работ.

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.

По данным Департамента в 2025 году по сравнению с 2024 годом количество работающих, находившихся в момент травмирования в состоянии алкогольного опьянения, снизилось с 68 до 62 человек и составило 3,4 процента от общего числа травмированных на производстве. Среди погибших на производстве в 2025 году в указанном состоянии находилось 17 человек (16,5 процента от общего числа погибших на производстве), в 2024 году – 18 человек (17,1 процента).

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.

Внедрение в организациях СУОТ, обеспечивающих оценку профессиональных рисков, разработку и реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда, является одним из элементов обеспечения хорошей психосоциальной рабочей среды.

По данным ведомственной статистической отчетности «Отчет о реализации мероприятий по выполнению задачи 4 «Улучшение условий и охраны труда» комплекса мероприятий Государственной программы «Рынок труда и содействие занятости» на 2021 - 2025 годы», утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 20.11.2024 № 93, в 100% организаций с численностью 16 человек и более (за исключением товариществ, профсоюзных организаций, фондов, общин, общественных объединений, ассоциаций, кооперативов, стоянок) имеют СУОТ. Вместе с тем, приведенные выше данные о производственном травматизме свидетельствуют о том, что не везде в СУОТ задействованы все работники организации.

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. Предприятия, которые заботятся о работниках и активно вовлекают их в процесс охраны труда, получают возможность максимально использовать важный актив – знания, способности и идеи работников. Если с работником советуется, например, когда оцениваются риски или разрабатываются рабочие инструкции, он активнее стремится следовать установленным правилам. Ничего не стоит похвалить работников за соблюдение правил безопасности, узнать их мнение, поинтересоваться, как они решают сложные производственные задачи, и немедленно отреагировать на неосторожные действия или опасную ситуацию. В то же время это помогает формировать личную позицию работников и мотивирует их к безопасной, вдумчивой и, главное, уверенной работе. Цель заключается в том, чтобы каждый работник заботился о себе, равно как и о своих коллегах.

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 (воспитываемому) 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 (воспитываемому) 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»*).

Кроме того, Трудовым кодексом Республики Беларусь нанимателям предоставлено право проявлять инициативу с целью улучшения условий труда и отдыха данной категории работников, в частности наниматель вправе устанавливать в коллективных договорах, соглашениях и иных локальных правовых актах дополнительные трудовые и иные гарантии для работников по сравнению с законодательством о труде (*статья 7*).