

ВИЧ/СПИД + ТРУД



Международное
бюро
труда
Женева

ВИЧ/СПИД: руководство для инспекторов труда



Цель данного руководства – помочь инспекторам труда в борьбе против ВИЧ/СПИДа.

В брошюре описывается взаимосвязь между основными принципами и функциями инспекции труда и решением проблемы ВИЧ/СПИДа на рабочих местах.

В руководстве представлено описание учебных занятий и практических мер, призванных обеспечить участие инспекторов труда в решении проблемы ВИЧ/СПИДа.

МОТСПИД

www.ilo.org/aids

**ВИЧ/СПИД:
руководство
для инспекторов труда**

Программа МОТ «ВИЧ/СПИД и сфера труда»
Женева, 2007 г.

МОТСПИД

www.ilo.org/aids

Copyright © Международная организация труда, 2007 г.
Первая публикация — февраль 2005 г.

Публикации Международного бюро труда охраняются авторским правом в соответствии с Протоколом 2 Всемирной конвенции об авторском праве. Тем не менее краткие выдержки из них могут воспроизводиться без получения разрешения при условии указания источника. Для получения прав на воспроизведение или перевод следует обращаться по адресу: Publications Bureau (Rights and Permissions), International Labour Office, CH-1211, Geneva 22, Switzerland или по электронной почте: pubdroit@ilo.org

МБТ

Руководство для инспекторов труда, Женева, Международное бюро труда, 2007.

ББК 51.1(2)1
М 85

ISBN 978-92-2-417134-5 (print)
ISBN 978-92-2-417135-2 (web pdf)

Также опубликовано на английском языке:
A handbook on HIV/AIDS for labour and factory inspectors
Geneva, International Labor Office, 2005

ISBN 92-2-117134-5 (print)
ISBN 92-2-117135-4 (web pdf)

Названия, соответствующие практике, принятой в Организации Объединенных Наций, и изложение материала в настоящей публикации не являются выражением какого-либо мнения Международного бюро труда ни о правовом статусе какой-либо страны, района или территории, или их властей, ни о делимитации их границ.

Ответственность за выраженные в подписных статьях, исследованиях и прочих произведениях мнения лежит исключительно на их авторах, и факт публикации не означает, что Международное бюро труда поддерживает излагаемые в них мнения.

Упоминание названия фирм, коммерческих изделий и процессов не означает их одобрения Международным бюро труда, как и отсутствие упоминания конкретной фирмы, коммерческого изделия или процесса не свидетельствуют об их неодобрении.

Издания Международного бюро труда имеются в продаже в крупных книжных магазинах или местных бюро МБТ во многих странах. Региональный офис МОТ в Москве: 103031, Москва, Петровка, 15, офис 23; ILO Publication, International Labour Office, CH-1211, Geneva 22, Switzerland. Там же можно получить каталог публикаций МБТ или список последних изданий бесплатно по указанным адресам или по e-mail: pubvente@ilo.org

Дополнительную информацию можно получить по адресу: pubvente@ilo.org или на сайтах: www.ilo.org/publns и www.ilo.ru

Отпечатано в России

Фото на обложке М. Крозе (МОТ)

Содержание

1. Введение	1
Цели	1
Определения	2
Как пользоваться руководством	2
2. Проблема ВИЧ/СПИДа – забота инспекторов труда	4
Воздействие ВИЧ/СПИД на сферу труда	4
Ответные меры МОТ	6
Выводы из практического опыта	7
3. Права человека, международные трудовые стандарты и ВИЧ/СПИД	9
Свод практических правил МОТ по вопросу «ВИЧ/СПИД и сфера труда»	10
Принципы проведения инспекции труда	12
Законодательство и политика в сфере труда	13
4. ВИЧ/СПИД: как инспекция труда может поддержать действия на национальном уровне	15
Изменения в характере деятельности инспекции труда	15
Принципы инспекции труда	16
Работа с социальными партнерами	16
Профилактика	18
Принцип «Дойти до каждого»	20
5. ВИЧ/СПИД и охрана труда на рабочем месте	23
Нормы и стандарты МОТ	23
Является ли ВИЧ/СПИД профессиональным заболеванием?	24
Охрана здоровья работников	24
Мониторинг и оценка	26
6. Обучающие программы	27
Программа пятидневного семинара	27
Программа трехдневного семинара	28
Занятия 1–24	29
Приложения	
Приложение 1 Основные сведения о ВИЧ/СПИДе	45
Приложение 2 Конвенция МОТ № 111	49
Приложение 3 Стратегические направления в области охраны труда в 21-м столетии: роль инспекций труда	50
Приложение 4 Неформальная экономика	51

Принятые сокращения

АРВ	Антиретровирусный (препарат)
АРТ	Антиретровирусная терапия
ВИЧ	Вирус иммунодефицита человека
ВОЗ	Всемирная организация здравоохранения
ИППП	Инфекции, передаваемые половым путем
МОТ	Международная организация труда
НПО	Неправительственная организация
ПРООН	Программа развития ООН
СПИД	Синдром приобретенного иммунодефицита
ЮНЭЙДС	Объединенная программа ООН по ВИЧ/СПИДу

1. Введение

Насколько серьезно влияет проблема ВИЧ/СПИДа на сферу труда? Следует ли возлагать решение вопросов ВИЧ/СПИДа на рабочих местах на инспекторов труда, которые и без того имеют широкий круг обязанностей? Мы отвечаем – ДА. Почему – подробно разберем ниже, а пока коротко скажем о главном:

- ВИЧ/СПИД оказывает значительное воздействие на сферу труда, поскольку создает угрозу для жизни работников и работодателей, ущемляет права работников, сокращает трудовые ресурсы и вызывает нехватку квалифицированных кадров, увеличивает стоимость рабочей силы и снижает производительность труда.
- Во многих случаях обстановка и режим труда на рабочих местах повышают риск заражения работников вирусом иммунодефицита человека, вызывающим СПИД.
- Многие работники подвергаются риску ВИЧ-инфицирования в процессе выполнения своих трудовых обязанностей, например, медицинские работники в учреждениях (подробнее – в разделе о защищенных рабочих местах).
- В ряде стран уже приняты законы, которые напрямую касаются проблемы ВИЧ/СПИДа в трудовой сфере. Контролировать их соблюдение, скорее всего, будут инспекторы труда.
- Рабочие места – важный участок борьбы с ВИЧ/СПИДом. Инспекторы труда способны играть здесь ключевую роль, проводя разъяснительную работу и помогая на уровне предприятия выработать и осуществлять адекватную политику.

Цели

Цель данного издания – оказать помощь инспекторам труда в решении на рабочем месте проблем, связанных с ВИЧ/СПИДом. Руководство поможет более эффективно применять принятый в июне 2001 года *Свод практических правил МОТ по вопросу «ВИЧ/СПИД и сфера труда»*, который содержит рекомендации правительствам, работодателям и работникам, а также всем заинтересованным сторонам для разработки и осуществления национальных планов действий, политики и программ борьбы с ВИЧ/СПИДом на рабочих местах. При этом авторы издания намерены решить следующие задачи:

- разъяснить, почему ВИЧ/СПИД является проблемой сферы труда, представляющей угрозу развитию;
- обсудить, как эта проблема связана с деятельностью инспекторов труда;
- помочь инспекторам изучить и освоить применение *Свода практических правил МОТ по вопросу «ВИЧ/СПИД и сфера труда»*;
- рассмотреть взаимосвязь между ВИЧ/СПИДом и принципами деятельности и практикой инспекций труда с акцентом на охрану труда;
- помочь инспекторам выработать методы проведения инспекции и включить вопросы ВИЧ/СПИДа в свою практическую деятельность.

Определения

В данном учебном модуле используются определения и принципы инспекции труда, принятые в издании «*Инспекция труда: руководство по профессии*»¹.

Руководство является одним из самых полных документов, касающихся вопросов инспекции труда. В нем инспекция определяется как

посещение организации с целью продвижения, контроля и, если это необходимо, призыва к соблюдению соответствующего законодательства по безопасности труда в рамках полномочий данной службы.

Применительно к проблеме ВИЧ/СПИДа используются определения и принципы *Свода практических правил МОТ по вопросу «ВИЧ/СПИД и сфера труда»* (2001 г.).

Как пользоваться руководством

Руководство предполагается использовать, в первую очередь, в ходе обучающих семинаров. Рекомендуются две программы, рассчитанные на три и пять дней соответственно. Руководство может также использоваться в качестве справочного пособия и свода рекомендаций по выработке политики, либо в иных целях по усмотрению инспекторов.

Издание предусматривает активные формы обучения. Участники программы не только слушают — важная роль отводится анализу их собственного опыта и предложений. При активной форме обучения основная роль отводится ученику, а не учителю.

Предлагается ряд занятий проводить с использованием активных форм обучения. Они включают, как правило, ролевые игры или групповые обсуждения и занимают от получаса до полутора часов. В группе должно быть не более 5-6 участников, причем некоторые задания можно выполнять даже вдвоем.

Целесообразно фиксировать ход занятий на флипчартах, которые следует заранее установить в аудитории. Зачем? На записи состоявшихся обсуждений полезно сослаться в ходе дальнейших занятий, а также использовать их для того, чтобы зафиксировать согласованные итоги обсуждения на семинаре.

Руководство послужит источником информации и справочником: им можно пользоваться в практической деятельности, а также для того, чтобы подкрепить свои рекомендации по планированию и проведению политики на рабочих местах. Оно поможет при ознакомлении со *Сводом практических правил МОТ*, текст которого должен быть всегда под рукой (посетите сайт МОТ или попросите выслать вам бумажную копию). Пригодятся и материалы, содержащиеся в издании «*Применение свода практических правил МОТ по вопросу «ВИЧ/СПИД и сфера труда»*»: учебно-информационное пособие». Построенное по модульному принципу, оно представляет собой источник информации и справочных материалов, а также методическую разработку, которая может служить основой для социального диалога и руководством в практической деятельности. В руководстве представлены различные формы занятий, приводятся примеры из практики, даны образцы для разработки законодательных положений, политики и коллективных соглашений.

¹ Wolfgang von Richtofen: Labour inspection: a guide to the profession (Geneva, ILO, 2002).

См. также следующие публикации по этой теме: ILO: Integrating Labour Inspection. Functions, Effectiveness and Training, *International Labour Conference Report* (Geneva, 2003); G. Albracht: Ten steps for strengthening labour inspection, *SafeWork*, (Geneva, ILO, 2004); ILO: Health and safety culture and sustainable development through CSR, *International Labour Conference Report* (Geneva, ILO, 2004)

Заключение

Помните: цель данного руководства — содействовать переменам.

Чтобы остановить СПИД, Африка должна приступить к серьезному обсуждению вопросов секса

СПИД — это не оспа или полиомиелит, и мы не сможем побороть его с помощью одной прививки или нескольких уколов детям. В отличие от других инфекционных болезней, с которыми мы чаще всего сталкивались в прошлом, ВИЧ передается во время самых интимных и личных отношений между людьми; в случаях сексуального насилия и коммерческого секса; среди основных причин его распространения — бедность и неравенство женщин.

... мы должны призвать все свое мужество и открыто и честно обсуждать вопросы сексуальных отношений. Необходимо признать, что наши дети становятся жертвами пропаганды секса, который небезопасен и не является проявлением любви. Мы должны дать им необходимую информацию, научить их говорить об этом и обеспечить их — да, именно обеспечить, презервативами.²

Премьер-министр Мозамбика Пашкуал Мокумби

Не надо стесняться

У нас прочно укоренились взгляды и представления относительно мужчин и женщин и их роли в семье, обществе и на работе. Наши представления о сексуальном поведении также кроются в глубинах сознания, и многие думают, что эти вопросы должны, как и прежде, носить исключительно частный и личный характер.

Вы можете считать, что рабочее место или учебный семинар — не самое удачное место для обсуждения таких вопросов. Но если не обсуждать открыто вопросы гендерного равенства, то можно оказаться безоружным перед лицом проблемы. От 70 до 80% случаев ВИЧ-инфицирования происходят при половых контактах. Чтобы справиться с эпидемией, следует добиться перемен в образе мышления, даже когда это касается таких глубоко частных и личных вопросов, как сексуальные отношения и исполнение супружеских обязанностей.

Необходимо добиться изменений в поведении работников и характере общения на работе; перемены также должны коснуться работодателей и профсоюзов. Инспекторы труда могут оказать на них серьезное влияние, помогая в решении гендерных проблем.

Работа инспекторов труда поможет ускорить перемены, например, в деле становления новой политики на рабочих местах. Можно начать обучение активистов, организовать пункты раздачи презервативов, научить целые семьи лучше защищать себя, а также добиться того, чтобы все больше работников обращались в службы консультирования и добровольного тестирования на ВИЧ, а работающие женщины безбоязненно сообщали о случаях сексуальных домогательств и шире использовали процедуру подачи жалоб.

Если такие перемены произойдут, у вас будут все основания гордиться, потому что каждый из вас внес важный вклад в устранение самого серьезного вызова нашего времени.

Удачи вам!

² The Courier (Brussels, ACP-EU), September-October 2001, No 188.

2. Проблема ВИЧ/СПИДа – забота инспекторов труда

ВИЧ/СПИД – проблема сферы труда

ВИЧ/СПИД – это проблема рабочего места, и к ней следует относиться как к любому другому серьезному заболеванию или ситуации, возникающей на рабочем месте. Это необходимо не только потому, что заболевание непосредственно касается трудовых ресурсов, но и потому, что человек на рабочем месте... призван играть определенную роль в общей борьбе с распространением эпидемии и ее последствиями.

Из Свода практических правил МОТ по вопросу «ВИЧ/СПИД и сфера труда»

Воздействие ВИЧ/СПИДа на сферу труда

Большинство людей заражается ВИЧ в наиболее трудоспособном возрасте - от 15 до 49 лет. В результате сокращается ожидаемая продолжительность жизни, и, согласно прогнозам, к 2010 году на Юге Африки, который более других регионов поражен эпидемией, этот показатель сократится с 60 до примерно 30 лет. Многие страны испытают «демографический эффект дымовой трубы», когда в недалеком будущем людей преклонного возраста и подрастающее поколение будет содержать тонкая прослойка взрослого трудоспособного населения. В одном из докладов МОТ³ отмечается, что 36,5 млн. людей, живущих с ВИЧ, заняты той или иной формой производственной деятельности.

Последствия этого ощущают на себе и семьи, и государственный и частный сектор и национальная экономика в целом.

Администрация предприятий во многих странах мира отмечает рост таких явлений, как невыход на работу по болезни и текучесть кадров, а также увеличение затрат на привлечение и подготовку рабочей силы. Растут расходы предприятий на медицинское обслуживание, страхование и пенсионное обеспечение, а также на похороны.

Труднее оценить, как действуют возрастающая производственная нагрузка, потеря товарищей по работе и страх перед инфекцией на моральное состояние работников и производительность их труда. Кроме того, снижение прибылей сокращает налоговую базу, препятствует иностранным инвестициям и отрицательно сказывается на доверии потребителей и деловых кругов.

Эпидемия ВИЧ/СПИДа ведет к утрате работниками квалификации и опыта и не позволяет сохранять преемственность в трудовой сфере. Развитие человеческих ресурсов подвергается риску из-за увеличения числа детей, не получивших школьного образования в полном объеме, и разрыва неформальных связей, обеспечивающих передачу знаний и мастерства из поколения в поколение.

Негативные последствия ВИЧ/СПИДа:

- сокращение предложения рабочей силы;
- дискриминация при приеме на работу и стигматизация на рабочем месте;
- рост числа отсутствующих на работе по болезни, утрата квалифицированных и опытных кадров;
- повышение стоимости рабочей силы под влиянием ряда факторов – от повышения расходов на медицинское страхование до затрат на переподготовку кадров;

³ МОТ: ВИЧ/СПИД и труд: Глобальные оценки, воздействие и ответ. Программа МОТ «ВИЧ/СПИД и сфера труда». (Женева, 2004 г.).

- снижение производительности труда, сокращение налоговой базы и отрицательное воздействие на экономический рост;
- потеря интереса со стороны инвесторов и трудности в развитии предприятий;
- растущее давление на системы социальной защиты и здравоохранения;
- возрастающая нагрузка на женщин, вынужденных сочетать трудовую деятельность с уходом за заболевшими членами семьи;
- сокращение доходов семьи и производительности домашних хозяйств, что усугубляет бедность;
- рост числа детей, ставших сиротами или пострадавших иным образом и вынужденных бросать школу и идти работать;
- растущее экономическое давление на женщин и молодых людей, которые, чтобы выжить, вынуждены заниматься коммерческим сексом.

Женщины: двойная нагрузка

От эпидемии ВИЧ/СПИДа страдают в первую очередь женщины, особенно молодые. Главный фактор повышенного риска ВИЧ-инфицирования для них – более низкий по сравнению с мужчинами социальный статус в силу их зависимого правового, экономического и социального положения. На рынке труда женщины сталкиваются с дискриминацией, их труд оплачивается ниже, чем труд мужчин, они чаще трудятся на незащищенных рабочих местах без каких-либо дополнительных выплат. Девушки чаще, чем юноши, не получают базового образования и вынуждены бросать школу, особенно когда заболевает один из членов семьи. С возрастом возможности их трудоустройства сокращаются, и они продолжают пребывать в бедности. Забота о заболевших членах семьи, требующая значительного времени, может привести к потере работы. Бедность женщин и их стремление выжить толкает их к поведению, опасному для жизни.

Рост масштабов детского труда

Сегодня ВИЧ/СПИД – главный фактор, снижающий охват детей обучением и повышающий масштабы детского труда в мире. Согласно оценкам, 14 миллионов детей в возрасте до 15 лет потеряли в результате смерти от СПИДа одного или обоих родителей. Около 95% таких детей живет в Африке. К 2010 году их число может возрасти до 35 миллионов. Эпидемия ВИЧ/СПИДа вынуждает детей бросать школу и идти работать. Зачастую они подвергаются эксплуатации и заняты крайне опасными видами труда. Девочки-сироты особенно уязвимы перед лицом сексуальной эксплуатации. Когда кто-то в семье заболевает СПИДом, детям, особенно девочкам, приходится брать на себя больше обязанностей по дому или же искать дополнительные способы пополнения семейного бюджета. Им чаще других приходится бросать школу. Рост числа детей, не получивших базового образования, еще более снижает уровень квалификации рабочей силы, а это, в свою очередь, отрицательно влияет на производительность.⁴

Некоторые факты и цифры потерь

Горнодобывающая компания «Гоулд Филдс» в Южной Африке подсчитала, что средняя стоимость затрат предприятия на одного работника, умершего от СПИДа, составляет 20 тысяч долл. США. Из них 59% приходится на медицинские расходы, 22% – на последствия от снижения производительности, 15% – на потери от невыхода на работу по болезни, 3% – на отпуска для участия в похоронах и один процент – на дополнительную подготовку кадров.

Некоторые фирмы в США сообщают в своих отчетах о расходах в 3500-6000 долл. в год на каждого работника, живущего с ВИЧ/СПИДом.

⁴ Всемирный банк: Выводы (Вашингтон), февраль 2002 г., № 201.

Отделение компании «Фольксваген» в Бразилии отмечает, что внедрение программы борьбы со СПИДом способствовало сокращению ежемесячных расходов компании на каждого заболевшего с 1500-2000 до 300 долл. США.

Компания «Англовааль майнинг ЛТД» в Южной Африке с 2003 года осуществляет программу противодействия СПИДу на рабочих местах с ежегодным бюджетом в 255 тыс. долл. США в год, или 48 долл. США на каждого работающего, что составляет один процент от общего фонда заработной платы (сравните с ежегодными потерями от ВИЧ/СПИДа, которые оцениваются в 6,1 млн. долл. США).

Согласно данным обзора ЮНЭЙДС, в 1999 году затраты на борьбу со СПИДом обходились отдельным компаниям в Ботсване, Кот-д'Ивуар, Кении и Уганде в 120-349 долл. США в год на одного работника.

Источники: МОТ / Всемирный экономический форум / Фонд ООН / ЮНЭЙДС.

Ответные меры МОТ

Основные положения мандата МОТ включают действия, направленные на защиту прав работников, совершенствование системы трудовых отношений и содействие развитию путем повышения квалификации кадров, создания новых рабочих мест и защиты доходов. Эпидемия ВИЧ/СПИДа, угрожая здоровью и жизни работников и работодателей, создает серьезные препятствия развитию во всем мире и достижению основных целей, сформулированных Программой МОТ по обеспечению достойного труда.⁵

МОТ, тем не менее, наращивает свои усилия по противодействию ВИЧ/СПИДу, уверенная в высоком потенциале трехстороннего сотрудничества, способного объединить усилия всех заинтересованных сторон для организации на рабочих местах эффективной просветительской работы и осуществления программ помощи и поддержки, в том числе и лечения больных СПИДом с помощью служб охраны труда на производстве.

Приоритетная задача МОТ – помочь партнерам по трехстороннему сотрудничеству повысить свой вклад в борьбу с ВИЧ/СПИДом на национальном уровне. Организация прилагает усилия для того, чтобы национальные планы по СПИДу включали и сферу труда, а политика и законодательство в сфере труда учитывали последствия эпидемии ВИЧ/СПИДа. В 2001 году МОТ стала одним из спонсоров ЮНЭЙДС и в настоящее время является ведущим агентством в системе ООН в деле противодействия эпидемии в сфере труда. Проблема профилактики СПИДа интегрирована в деятельность МОТ, включена во все ее программы – от Программы по искоренению детского труда до Программы социальной защиты. В ноябре 2000 года МОТ учредила специальную Программу «ВИЧ/СПИД и сфера труда» (МОТ/СПИД).

Программа «ВИЧ/СПИД и сфера труда» действует по трем основным направлениям:

- исследования и анализ политики;
- информирование и просвещение;
- техническое сотрудничество, включающее осуществление более чем в 30 странах программ, направленных на расширение возможностей работодателей, работников и правительств в планировании, проведении политики и реализации программ по борьбе с ВИЧ/СПИДом в сфере труда.

Вся деятельность МОТ в этом направлении базируется на принятом в мае 2001 года Своде практических правил МОТ по вопросу «ВИЧ/СПИД и сфера труда». В документе заложены принципы разработки политики и даны практические рекоменда-

⁵ Программа МОТ по обеспечению достойного труда ставит четыре цели: продвижение и проведение в жизнь основополагающих принципов и прав в сфере труда; создание для женщин и мужчин больших возможностей для получения достойных условий занятости и доходов; расширение охвата и повышение эффективности социальной защиты для всех; развитие трехстороннего сотрудничества и социального диалога.

ции по подготовке программ помощи и профилактики ВИЧ/СПИДа. Свод практических правил переведен на 30 языков и применяется более чем в 50 странах. Его дополняют информационно-учебное пособие (см. Введение) и рекомендации для конкретных групп, в частности, работодателей и профсоюзов, а также для отраслей, например, для транспорта и здравоохранения. МОТ сама является работодателем и старается применять Свод правил при проведении собственной кадровой политики. В июле 2001 года Генеральный директор МБТ подписал циркуляр о кадровой политике в связи с проблемой ВИЧ/СПИДа, который был составлен в соответствии с принципами Свода практических правил.

Выводы из практического опыта

Во всем мире прилагаются значительные усилия для борьбы с эпидемией, но ясно, что сделать предстоит еще больше. В 2003 году на меры по противодействию СПИДу было выделено 4,7 млрд. долл. США, но это лишь четверть того, что понадобится в 2007 году странам со средним уровнем доходов для проведения широкомасштабной кампании по борьбе с эпидемией.

Во многих странах в настоящее время созданы национальные комитеты или организации по борьбе со СПИДом. Действует также тематическая группа ООН по ВИЧ/СПИДу, которая координирует деятельность членов ООН по противодействию ВИЧ/СПИДу, двусторонние проекты стран-доноров и многих неправительственных организаций, имеющих целью остановить распространение эпидемии ВИЧ/СПИДа и смягчить ее последствия.

Сегодня есть много возможностей, которыми могут воспользоваться инспекторы труда, чтобы противостоять ВИЧ/СПИДу.

Таким образом, мы предлагаем вам вступить в контакт с одной или несколькими организациями, работающими в области противодействия ВИЧ/СПИДу, в особенности с местными представительствами МОТ и ЮНЭЙДС, а также постараться привлечь их к вашим учебным мероприятиям. Следует ознакомиться с государственной программой по борьбе с ВИЧ/СПИДом – она может включать раздел, относящийся к сфере труда.

После двадцати лет распространения ВИЧ/СПИДа мы поняли, какие меры противодействия эффективны, а какие нет. Были сделаны определенные важные выводы. Не все они имеют отношение к работе инспекторов труда. И все же будет полезно узнать, каковы основные компоненты успешной национальной политики в данной области.⁶

Как эффективно действовать

- **Начинать действовать как можно раньше.** Во многих странах думали: «до нас СПИД не дойдет», но это случилось. Правительства должны начать действовать как можно скорее: чем раньше проводятся профилактические мероприятия, тем лучше будет результат – больше предотвращенных заболеваний, спасенных жизней, сэкономленных средств на лечение и уход.
- **Активизировать роль правительства и государственное финансирование.** В странах, которые применяют такой подход, заметны успехи в борьбе с эпидемией. Руководство стран, преодолевая традиционные запреты и завесу молчания, должно открыто говорить о ВИЧ/СПИДе, отводить в программах развития важное место комплексу мер по борьбе с ним. Необходимо, чтобы государство выделило соответствующие средства и создало благоприятную правовую и политическую среду для реализации таких программ.

⁶ По материалам издания: «ВИЧ/СПИД вкратце», Всемирный банк, 2004 г.

- **Принимать меры по предотвращению инфицирования в первую очередь среди тех, кто с наибольшей вероятностью может заразиться и стать носителем ВИЧ.** Выявление групп риска, их социальных связей и последующее принятие долгосрочных и эффективных профилактических мер среди этих категорий должны стать приоритетными в национальной программе борьбы с ВИЧ/СПИДом.
- **Устранять гендерное неравенство.** Во многих развивающихся странах инфекция в большей степени и в более раннем возрасте поражает женщин, чем мужчин. В странах Африки южнее Сахары женщины составляют сегодня 55% взрослых, живущих с ВИЧ. Гендерное неравенство способствует распространению эпидемии, и его следует преодолевать с помощью таких мер, как расширение экономической активности женщин и их доступа к образованию.
- **Использовать комплексный подход** и добиваться активного участия гражданского общества, включая организации работников и предпринимателей, что позволит активизировать усилия, мобилизовать дополнительные ресурсы и придать вашим действиям более целенаправленный и долгосрочный характер.
- **Сочетать борьбу с ВИЧ/СПИДом со стратегией по сокращению бедности.** ВИЧ/СПИД усугубляет бедность, являясь также ее следствием. Включение мер по сдерживанию ВИЧ/СПИДа в национальные планы развития и программы сокращения бедности помогает сохранить приоритетный характер борьбы с эпидемией и ограничить воздействие ВИЧ на бедных.
- **Создать эффективную систему мониторинга, контроля и оценки.** Эффективная система мониторинга и оценки с четко определенными контрольными показателями, касающимися затрат, краткосрочных и долгосрочных результатов, помогает следить за тем, как проводятся в жизнь национальные планы действий по борьбе со СПИДом и оценивать их влияние на распространение эпидемии. Система надзора второго поколения, рекомендуемая ВОЗ и ЮНЭЙДС, позволяет отслеживать эпидемиологическую обстановку и тенденции к риску в поведении людей.

Какие действия неэффективны

Обвинения, дискриминация, обязательное тестирование, изоляция и маргинализация инфицированных и пострадавших категорий населения серьезно мешают повышению эффективности принимаемых мер. Уверенность в том, что ВИЧ поражает лишь другие страны, представителей других культур, других людей, тормозит активные действия и подрывает решимость правительств и отдельных лиц действовать.

3. Права человека, международные трудовые стандарты и ВИЧ/СПИД

Подход МОТ и международного сообщества в целом к проблеме ВИЧ/СПИДа основан на принципах уважения прав человека и применении этих принципов при ее решении.

Действительно ли соблюдение прав человека имеет значение даже перед лицом жизни и смерти? ДА!

Соблюдение прав человека – это вопрос принципа, но он имеет и сугубо практическое значение. Если работники опасаются разглашения данных об их состоянии здоровья и на основании их действительного или предполагаемого статуса ВИЧ-инфицированного могут быть ущемлены в правах или даже уволены, то они едва ли согласятся пройти добровольное тестирование или воспользуются возможностью пройти курс лечения. В этом случае от них с большей вероятностью будет исходить угроза заражения других лиц. Успешные инициативы по предотвращению инфицирования всегда были частью более общих усилий, включающих создание обстановки открытости и доверия, в основу которой заложена нетерпимость к дискриминации.

Что такое права человека?

Каждый человек наделен определенными правами просто в силу того, что он человек. Конвенции и законы не устанавливают эти права, а только их защищают. Вот некоторые важнейшие характеристики прав человека:

- они универсальны и применимы одинаково ко всем людям без каких-либо ограничений;
- они неотъемлемы от человека: никто не может быть лишен этих прав, кроме строго определенных случаев. Например, право на свободу может быть ограничено, если человек осужден за преступление компетентным судебным органом;
- эти права неделимы, взаимосвязаны и взаимозависимы.

Все люди обладают этими правами независимо от их расы, цвета кожи, пола, языка, религии, политических или других убеждений, национального или социального происхождения, физического состояния, обладания собственностью, места рождения, возраста или других особенностей, включая реальный или предполагаемый ВИЧ-статус.

Права человека в сфере труда

Инспекторы труда обычно имеют дело с определенным набором прав человека, которые часто называют трудовыми правами. Вы, возможно, знакомы с документом МОТ, который называется *Декларация основополагающих принципов и прав в сфере труда и механизм их реализации*. Принятая в 1998 г., Декларация отмечает, что все государства в силу их членства в Международной организации труда взяли на себя обязательства соблюдать, способствовать утверждению и внедрять в жизнь, в соответствии с Уставом, принципы, которые отражают основополагающие права человека и являются предметом основных конвенций МОТ.

Право на охрану труда

Если Вы отвечаете за охрану труда, то, наверное, знакомы с положением о том, что безопасные для здоровья условия труда – неотъемлемое право человека. Во Всеобщей декларации прав человека говорится:

Каждый человек имеет право на труд, на свободный выбор работы, на справедливые и благоприятные условия труда... (Статья 23)

В Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах также отмечается:

*Участвующие в настоящем Пакте государства признают право каждого на справедливые и благоприятные условия труда, включая, в частности...
...b) условия работы, отвечающие требованиям безопасности и гигиены* (Статья 7)

В Конвенциях МОТ по вопросам охраны труда понятие прав трактуется еще шире и в них прямо указывается на целый ряд конкретных прав работников.

Хотя не существует международной конвенции, которая бы напрямую затрагивала проблему ВИЧ/СПИДа и сферы труда, есть целый ряд актов о защите от дискриминации, профилактических мерах и охране здоровья на рабочем месте. К таким конвенциям МОТ относятся:

- Конвенция о дискриминации в области труда и занятий, 1958 г. (№ 111). Это одна из восьми фундаментальных конвенций МОТ. Более подробная информация о них приводится в другой части руководства;
- Конвенция о безопасности и гигиене труда, 1981 г. (№ 155);
- Конвенция о службах гигиены труда, 1985 г. (№ 161);
- Конвенция о прекращении трудовых отношений, 1982 г. (№ 158);
- Конвенция о профессиональной реабилитации и занятости инвалидов, 1983 г. (№ 159);
- Конвенция о минимальных нормах социального обеспечения, 1952 г. (№ 102);
- Конвенция об инспекции труда, 1947 г. (№ 81);
- Конвенция об инспекции труда в сельском хозяйстве, 1969 г. (№ 129).

Свод практических правил МОТ по вопросу «ВИЧ/СПИД и сфера труда»

Свод практических правил, имеет исключительно большое значение для деятельности МОТ. Он был одобрен группой экспертов, представлявших всех социальных партнеров МОТ – правительства, предпринимателей и организации работников. В дальнейшем документ получил одобрение Административного совета организации.

Таким образом, при широком представительстве заинтересованных сторон разрабатывался *Свод практических правил по вопросу «ВИЧ/СПИД и сфера труда»*. Среди тех, кто представлял правительства, было и несколько инспекторов труда. Документ послужил основой для выработки национальной политики и законодательства во многих странах, столкнувшихся с проблемой ВИЧ/СПИДа в сфере занятости.

Десять основных принципов *Свода практических правил МОТ по вопросу «ВИЧ/СПИД и сфера труда»* затрагивают все рабочие места и аспекты труда, включая охрану труда. Ниже приводим их краткое изложение:

1. Признание ВИЧ/СПИДа проблемой, связанной с рабочим местом

ВИЧ/СПИД — проблема, связанная с каждым рабочим местом, поскольку непосредственно затрагивает трудовые ресурсы. Рабочее место может играть существенную роль в борьбе с распространением эпидемии и снижении ее негативных последствий.

2. Недопустимость дискриминации

Любая дискриминация или моральное осуждение работников на основании действительного или предполагаемого наличия у них ВИЧ являются недопустимыми.

3. Гендерное равенство

Равноправные гендерные отношения и повышение социальной роли женщины в обществе имеют первостепенное значение для предотвращения распространения ВИЧ-инфекции и содействия борьбе с ее последствиями.

4. Безопасная для здоровья производственная среда

Такая среда предполагает сохранение оптимального физического и психического здоровья на работе и адаптацию условий труда к возможностям работников.

5. Социальный диалог

Успешная реализация политики и программ по борьбе с ВИЧ/СПИДом требуют совместных действий и взаимного доверия между работодателями, работниками или их представителями и, в необходимых случаях, правительствами.

6. Недопустимость скрининга как условия для приема на работу и ее продолжения

Лица, подавшие заявления о приеме на работу или уже работающие, не должны в обязательном порядке подвергаться скринингу — обследованию на ВИЧ/СПИД. Такое тестирование может быть только добровольным и конфиденциальным.

7. Конфиденциальность

Доступ к персональным данным о ВИЧ-статусе работника, должен быть ограничен требованиями конфиденциальности, которые содержатся в Своде практических правил МОТ о защите личной информации о работниках от 1997 года.

8. Продолжение трудовых отношений

ВИЧ-инфекция не может служить основанием для прекращения трудовых отношений. Лица, живущие с ВИЧ, должны иметь возможность продолжать выполнять доступную и подходящую работу, если она не противопоказана им по медицинским соображениям.

9. Профилактика

Социальные партнеры имеют все возможности для проведения профилактических мероприятий, направленных на изменение отношения к проблеме ВИЧ/СПИДа и поведения каждого работника, применяя для этих целей информирование и просвещение.

10. Уход и поддержка

Всем работникам, включая лиц, живущих с ВИЧ, должно быть обеспечено доступное медицинское обслуживание, а также возможность пользоваться всеми пособиями и льготами, установленными законом и предусмотренными программами помощи.

Принципы проведения инспекции труда

Важны все указанные в Своде правил принципы, однако рассмотрим в первую очередь те из них, которые имеют прямое отношение к работе инспектора.

Право на свободу от дискриминации

Принцип свободы от дискриминации имеет важнейшее значение при любой стратегии борьбы с ВИЧ/СПИДом в сфере труда.

Люди, живущие с ВИЧ или имеющие связанные с вирусом заболевания, могут столкнуться с дискриминацией на рабочем месте в самых разных формах, например, когда их:

- по результатам тестирования на ВИЧ не принимают на работу;
- увольняют с работы по причине действительного или предполагаемого положительного ВИЧ-статуса;
- лишают возможности переподготовки или продвижения по работе;
- подвергают принудительному тестированию;
- бойкотируют и избегают коллеги;
- лишают льгот и пособий по болезни, положенных по закону;
- отказывают в разумном изменении условий труда.

Тестирование

Некоторые работодатели все еще требуют обязательного прохождения тестирования на ВИЧ. При этом выдвигается тот довод, что тестирование перед приемом на работу служит защитой для работников и самой организации.

Однако на этот счет имеется целый ряд контраргументов:

- Во-первых, работник, живущий с ВИЧ, не обязательно болен, и он может работать в обычном режиме в течение многих лет (от работодателя вовсе не требуют нанимать нетрудоспособных кандидатов);
- Во-вторых, при обычном бытовом контакте с ВИЧ-инфицированным коллегой отсутствует риск заражения ВИЧ;
- В-третьих, инкубационный период для ВИЧ составляет от шести недель до шести месяцев (в среднем 2–3 месяца), поэтому отрицательный результат проверки не обязательно верен;
- В-четвертых, кандидат на рабочее место сегодня может иметь отрицательный ВИЧ-статус, но оказаться инфицированным завтра;
- Наконец — и это так же важно, как и первый аргумент — в обстановке уважения прав человека работник скорее согласится пройти добровольное тестирование и изменить свое поведение, чтобы снизить риски для себя и других, и станет при этом активным участником профилактических мероприятий.

В Своде правил есть раздел, в котором подробно рассматриваются вопросы тестирования. Позиция МОТ состоит в том, что:

- тестирование должно быть запрещено, если его результаты служат основанием для отказа в приеме на работу или при рассмотрении других трудовых вопросов, таких как продвижение по работе, доступ к профессиональной подготовке и т.д.;
- тестирование следует разрешить в отдельных случаях (эпидемиологический контроль и риск профессионального заболевания) при соблюдении определенных условий;
- конфиденциальный характер персональных данных о ВИЧ должен соблюдаться в обязательном порядке.

Добровольное тестирование

Добровольное тестирование и консультации — это не только возможность проведения диагностики для лиц с симптомами инфекции, но и важная составная часть общей стратегии борьбы с ВИЧ/СПИДом. Они позволяют связать воедино профилактические и лечебные мероприятия и тем самым повысить их эффективность. При этом важно обеспечить работникам, живущим с ВИЧ/СПИДом, доступ к комплексу медицинских услуг по профилактике, лечению и уходу.

Решение пройти тестирование на ВИЧ зависит от того, насколько работники защищены от стигматизации и дискриминации. Основные принципы добровольного тестирования на ВИЧ — это осознанное согласие при обеспечении необходимых консультаций и соблюдении конфиденциальности. ЮНЭЙДС и ВОЗ поддерживают метод ускоренного проведения тестов, позволяющий сразу проконсультировать и тех, у кого результат теста на ВИЧ оказался отрицательным, и лиц с положительным ВИЧ-статусом, чтобы затем, если это необходимо, незамедлительно начать лечение. Консультирование — важная составная часть программ помощи и поддержки работников, живущих с ВИЧ/СПИДом.

Законодательство и политика в сфере труда

Вопросы защиты от дискриминации на рабочем месте лиц, живущих с ВИЧ/СПИДом, во многих странах решаются законодательным путем через судебные решения, а также с помощью «мягкого законодательства»⁷.

Закон в классическом виде («жесткий закон») представляет собой принимаемый парламентом нормативный акт, наподобие принятого на Филиппинах в 1998 году Закона «О предотвращении СПИДа и борьбе с ним». Законодательство может также включать положения, постановления или указы министерств или других правительственных органов, таких, как государственный акт Зимбабве от 1998 года № 202 «Положение о трудовых отношениях (ВИЧ/СПИД)».

Некоторые страны приняли национальные кодексы поведения и руководящие принципы в отношении ВИЧ/СПИДа. Они рассматриваются как «мягкое законодательство», поскольку не накладывают правовых обязательств, однако дают ориентиры для планирования и выработки политики на всех уровнях. Примером служит Национальный кодекс Намибии по ВИЧ/СПИДу в сфере труда от 1998 года.

⁷ МОТ: Как пользоваться *Сводом практических правил МОТ и Методическим руководством: Основные принципы для судей по трудовым спорам и мировых судей. Программа МОТ «ВИЧ/СПИД и сфера труда»* (Женева, 2005 г.).

Некоторые примеры национального законодательства⁸

«Положение о трудовых отношениях (ВИЧ/СПИД)», действующее в Зимбабве, запрещает проведение тестов на ВИЧ без согласия работника и дискриминацию лиц, живущих с ВИЧ/СПИДом, в трудовой сфере. Документ предписывает широко информировать работников и работодателей о содержании данного постановления и предусматривает в случае нарушения серьезные санкции для работодателей - вплоть до тюремного заключения на срок до шести месяцев. Можно сомневаться в необходимости столь суровых санкций, но они демонстрируют готовность правительства к решительным действиям. Инспекторы труда и судьи вправе оспаривать необходимость сурового наказания, особенно в случае первого нарушения.

Национальный кодекс Намибии по ВИЧ/СПИДу в сфере труда от 1998 года, опубликованный в официальном издании в виде правительственного постановления, содержит основные принципы и положения, регламентирующие действия работодателей и работников по применению соответствующих положений *Закона о ВИЧ/СПИДе в сфере занятости*. Он защищает права работников и поощряет проведение среди них программ просвещения и профилактики ВИЧ/СПИДа. Следует отметить и особый подход Намибии к проведению положений кодекса в жизнь: ответственность за его реализацию и контрольно-аналитические функции возложены на трехсторонний Консультативный совет по труду и на Министерство труда.

Закон о равенстве в занятости, принятый в Южной Африке в 1998 году, запрещает дискриминацию на основании положительного ВИЧ-статуса работника. Он запрещает также проведение тестов на ВИЧ кроме случаев, установленных Судом по рассмотрению трудовых споров. На работодателя возлагается обязанность доказать необходимость тестирования. В ходе юридического разбирательства по обвинению работодателя в дискриминации последний должен доказать оправданность своих действий и правомерность неодинакового подхода к работникам. Если работодатель будет признан виновным в дискриминации, он будет подвергнут крупному денежному штрафу.

Принятый на Филиппинах в 1998 году Закон «О предотвращении СПИДа и борьбе с ним» провозглашает, что «государство предоставляет каждому гражданину, с действительным или предполагаемым положительным ВИЧ-статусом, полную защиту его прав и гражданских свобод». Закон запрещает обязательное тестирование, «дискриминацию во всех ее формах и разновидности» и прекращение трудовых отношений по инициативе администрации на основании действительного или предполагаемого положительного ВИЧ-статуса. Санкции к нарушителям закона включают тюремное заключение на срок от шести месяцев до четырех лет, штрафы и аннулирование лицензии. Закон также требует координацию действий министерств и ведомств в этом направлении. В соответствии с законом был также создан Национальный совет по СПИДу, которому предоставляются значительные бюджетные средства.

Принятый в Италии Закон от 1990 года № 135 «О срочных мерах по предотвращению СПИДа и борьбе с ним» запрещает работодателям частного и государственного секторов проведение тестирования перед приемом на работу и предусматривает серьезные санкции за нарушение этого положения.

⁸ См. *Jane Hodges*, Guidelines on addressing HIV/AIDS in the workplace through employment and labour law, *International Labour Office, Geneva, January 2004*, а также *Marie-Claude Chartier*, Legal initiatives that can help fight HIV/AIDS in the world of work, *ILO/AIDS, Geneva, September 2003*, for an overview and analysis of the legislation. Обе публикации доступны на сайте МОТ/СПИД: english/protection/trav/aids/index.htm

4. ВИЧ/СПИД: как инспекция труда может поддержать действия на национальном уровне

Данный раздел рассматривает некоторые ключевые принципы деятельности и основные обязанности инспекции труда и их связь с мерами по противодействию ВИЧ/СПИДу.

Изменения в характере деятельности инспекции труда

Все шире распространяется мнение, что было бы целесообразно создать такую службу инспекции труда, которая бы сочетала надзорные и консультативные функции в вопросах охраны труда, трудовых отношений и технической инспекции.

Подобный подход позволит включить в круг обязанностей инспекции труда работу по противодействию ВИЧ/СПИДу и вести ее по нескольким направлениям. Улучшение условий труда в настоящее время все теснее увязывается с внедрением культуры *предотвращения* рисков. Для решения этой задачи можно использовать различные формы работы с привлечением инспекции труда, в частности, налаживать социальный диалог, распространять информацию и обмениваться опытом, а также осуществлять другую просветительскую и пропагандистскую деятельность на основе социального партнерства.

Ранее контроль выполнения трудового законодательства, который осуществляли инспекции труда, предусматривал надзор за соблюдением многочисленных и подробных предписывающих норм. Однако во многих случаях эти нормы сегодня устарели и/или же затрагивают лишь небольшую часть работников в формальном секторе экономики.

Новый подход предусматривает участие инспекций труда в определении задач, которые необходимо совместно решать в сотрудничестве с работодателями и работниками. При правильной организации работы инспекторы труда принимают непосредственное участие в разработке и реализации планов и кампаний. Показательно, что при оценке достигнутых результатов, предпочтение отдается профилактической работе, а не выплате компенсаций. При этом применяются такие решения, в которых используются меры как рекомендательного, так и обязательного характера.

Следует отметить, что хорошей основой для реализации нового подхода по-прежнему может служить ранее упоминавшаяся Конвенция об инспекции труда. Добиться превращения в жизнь национального законодательства по-прежнему остается важнейшей задачей, поскольку принятие законов само по себе не гарантирует функционирования всей системы. Вот почему сегодня все больший упор делается на привлечение к этой работе всех заинтересованных сторон, особенно организаций работодателей и работников, а также на использование социального диалога.

Новые инструменты

В современных условиях для достижения поставленной цели требуются новые качества, в том числе умение вести переговоры, устанавливать контакты и поддерживать связи, а также обеспечивать высокую мотивацию деятельности. Для этого, в частности, необходимы новые информационные материалы, которые помогают оказывать консультационные услуги как по политическим, так и техническим вопросам. От-

носителем новым инструментом, построенным на принципе совместного определения задач, является разработанное МОТ *Руководство по системам управления охраной труда*.

Более известное под сокращенным названием МОТ-СУОТ 2001 *Руководство* было принято в 2001 году в ходе диалога с партнерами по трехстороннему сотрудничеству и с тех пор получило широкое признание. Документ обеспечивает системный подход к действиям, направленным на интеграцию охраны труда в производственную политику и механизм управления. При этом вопросы безопасности труда становятся составной частью повседневной деятельности предприятия, а не просто «довеском» или способом избежать неприятностей с инспектором труда.

По мере того, как *Руководство* все шире используется в качестве добровольно принятой основы деятельности, акценты в работе инспекторов смещаются от тщательного осмотра рабочих мест к анализу систем управления охраной труда и инспекции этих систем в случае необходимости. Если система охраны труда правильно построена и нормально функционирует, то положение с безопасностью трудового процесса на предприятии будет находиться на приемлемом уровне.

Подобный подход хорошо согласуется с оптимальной стратегией борьбы с ВИЧ/СПИДом, в основе которой — разработка и осуществление продуманной политики в отношении ВИЧ/СПИДа. В этой работе инспектор может оказать социальным партнерам существенную поддержку.

Принципы инспекции труда

Детальный анализ соответствующих концепций и определений можно найти в книге «Инспекция труда: основы профессии» Вольфганга фон Рихтхофена.

В книге названы пять принципов инспекции труда:

1. Инспекция труда — это социальная функция;
2. Приоритетное сотрудничество с работодателями и работниками;
3. Необходимость партнерства с другими институтами, в том числе со структурами социального обеспечения;
4. Главная задача — предотвращение рисков и опасностей (профилактика);
5. Принцип «Дойти до каждого».

Три из вышеназванных принципов имеют особое значение:

- сотрудничество с работодателями и работниками;
- профилактика;
- Принцип «Дойти до каждого».

Работа с социальными партнерами

Инспекторы знают, что значительно легче работать в тесном сотрудничестве с работниками и работодателями. Статья 5 Конвенции № 81 об инспекции труда, гласит:

ВИЧ/СПИД: как инспекция труда может поддержать действия на национальном уровне

«Компетентный орган власти принимает соответствующие меры для того, чтобы содействовать ... сотрудничеству между служащими инспекции труда и работодателями и работниками или их организациями.»

Рекомендация 81, которая подкрепляет положения Конвенции, гласит:

II. Сотрудничество работодателей и работников в области охраны здоровья и техники безопасности

4. (1) Должны поощряться меры, направленные на обеспечение сотрудничества между работодателями и работниками с целью улучшения условий, влияющих на здоровье и безопасность работников.
(2) Такие меры могли бы принять форму организации комитетов по технике безопасности или подобных органов, создаваемых в пределах каждого предприятия или учреждения и включающих представителей работодателей и работников.
5. Представители работников и администрации, и в особенности члены заводских комитетов по технике безопасности или других подобных органов, где таковые существуют, должны быть уполномочены сотрудничать непосредственно с должностными лицами инспекции труда в порядке и в пределах, установленных компетентными властями, при различных расследованиях, и, в особенности, при проведении расследований случаев производственного травматизма или профессиональных заболеваний.
6. Поощрение сотрудничества между должностными лицами инспекции труда и работодателями и работниками или их организациями обеспечивается путем организации совещаний или объединенных комиссий или иных подобных органов...

Социальный диалог и ВИЧ/СПИД

Тот же принцип сотрудничества социальных партнеров — социальный диалог — содер­жится и в Своде практических правил:

Успешная реализация политики и программ борьбы с ВИЧ/СПИДом требует совместных действий и взаимного доверия между работодателями, работниками и их представителями и, в необходимых случаях правительствами. К этому процессу следует активно привлекать работников, инфицированных ВИЧ и пострадавших от ВИЧ/СПИДа.

Свод практических правил МОТ по вопросу «ВИЧ/СПИД и сфера труда», п. 4.5

Раздел 5 Свода касается прав и обязанностей работодателей и их организаций (п. 5.2), а также работников и их организаций (п.5.3). Они решают не отдельные и противоположные, а взаимосвязанные и взаимодополняющие задачи. Формулировки в двух разделах, касающихся работодателей и работников, весьма схожи⁹.

Проблема ВИЧ/СПИДа настолько серьезна, что организации и работодателей, и работников, признавая необходимость незамедлительных действий и преимущества, которые дает взаимное согласие, должны отложить в сторону разногласия в области производственных отношений, которые мешают бороться с последствиями эпидемии.

Политика на рабочем месте

Инспекторы способны поощрять стремление работодателей и работников сотрудничать в деле выработки политики и осуществления программ по борьбе с ВИЧ/СПИДом на рабочем месте.

Социальный диалог включает все формы переговоров, консультаций и обмена информацией между партнерами трехстороннего и двустороннего сотрудничества по проблемам, представляющим взаимный интерес.

⁹ Международная организация предпринимателей / Международная конфедерация свободных профсоюзов: *Вместе бороться с ВИЧ/СПИДом*. Программа будущих действий. (МОП и МКСП, Женева, май 2003 г.).

В этом состоит важнейшая задача инспектора в работе по противодействию ВИЧ/СПИДу на предприятии.

Деятельность в этом направлении согласуется с политикой в сфере охраны труда, которая во многих странах оформлена актами соответствующего национального законодательства. Эффективная политика в области охраны труда предоставляет хорошие возможности для естественного проведения такого законодательства в жизнь. При этом задачи инспектора значительно упрощаются: когда самим предприятием решаются задачи в данной области, инспектор становится в большей степени «наставником», чем «полицейским».

Свод практических правил включает контрольный список мероприятий по планированию и осуществлению политики по вопросам ВИЧ/СПИДа на рабочем месте (Приложение III Свода). Список сопровождается дополнительными рекомендациями, в том числе документом под названием «Политика в области ВИЧ/СПИДа на рабочем месте: ее содержание и проведение в жизнь», а также отдельными рекомендациями для работодателей и профсоюзов. С ними можно ознакомиться на сайте Программы МОТ «ВИЧ/СПИД и сфера труда», где они представлены в качестве рекомендованных поэтапных действий по противодействию ВИЧ/СПИДу на рабочем месте.

Планирование и осуществление политики по вопросам ВИЧ/СПИДа на рабочем месте

(Приложение III, *Свод практических правил МОТ*):

- учреждается комитет по ВИЧ/СПИДу...;
- комитет определяет сферы своей компетенции...;
- изучается национальное законодательство применительно к предприятию;
- с помощью конфиденциального первоначального исследования комитет оценивает степень влияния эпидемии ВИЧ/СПИДа на состояние рабочих мест и потребности работников предприятия;
- комитет выявляет медицинские и информационные службы, которые уже существуют как на предприятиях и организациях, так и на местном уровне;
- комитет разрабатывает проект политики; проект проходит обсуждение, перерабатывается и утверждается;
- комитет планирует бюджет, при необходимости изыскивает средства из внешних источников...;
- комитет утверждает план действий с указанием сроков и ответственных за исполнение;
- разработанная политика доводится до самых широких слоев населения... осуществляется план действий;

Профилактика

Еще одним принципом деятельности по охране труда является ее профилактическая направленность. Все несчастные случаи на производстве и профессиональные заболевания могут быть предотвращены, однако это требует решимости и высокой организованности, умения предвидеть возможные источники опасности и планировать работу по их выявлению. Кроме того, необходимо адекватно оценивать риски и принимать меры до того, как произойдет несчастный случай или кто-то заболеет на производстве. Достичь этого можно лишь при условии тесного сотрудничества всех

ВИЧ/СПИД: как инспекция труда может поддержать действия на национальном уровне

заинтересованных сторон — работодателей, на которых лежит главная ответственность за создание безопасных условий труда, сотрудников администрации, инспекторов, работников и ряда других лиц. Все они играют важную роль в эффективном социальном диалоге. Большое значение имеет и работа инспекции, однако на практике несчастные случаи и профессиональные заболевания можно предотвратить лишь в том случае, если администрация умеет сама устранять возможные риски. Важна и просветительская работа по вопросам охраны труда, а также эффективная система информирования, профессиональной подготовки, надзора и т.д.

Все вышесказанное относится и к ВИЧ/СПИДу. Всегда актуален лозунг: только профилактика может эффективно противодействовать СПИДу. Вирус иммунодефицита человека нестойк. Пути передачи вируса хорошо известны: он передается с кровью, спермой и другими биологическими жидкостями организма при сексуальном контакте, при использовании зараженных инструментов для инъекции наркотиков, при переливании крови и препаратов крови, а также от матери к ребенку.

В связи с этим важно вести просветительскую работу, используя для этого программы профессиональной подготовки на предприятии, с тем чтобы:

- доводить до сведения работников основные данные о ВИЧ-инфекции и путях ее предотвращения;
- опровергать ложные представления о ВИЧ и СПИДе;
- преодолевать традиционные запреты, когда речь заходит о сексуальном поведении;
- бороться с таким явлением, как стигматизация лиц, живущих с ВИЧ;
- пропагандировать и поддерживать отказ работников от поведения повышенного риска.

Информирование и просвещение по вопросам ВИЧ/СПИДа иногда называют «социальной вакциной». Однако для того, чтобы добиться у людей отказа от поведения повышенного риска недостаточно только знания предмета. Оно должно подкрепляться информационно-просветительскими программами (их часто называют «программами изменения поведения») и практическими мерами, например, распространением презервативов — бесплатно или за символическую цену. Свод практических правил и дополняющее его методическое пособие включают множество практических рекомендаций по вопросам обучения и просвещения.

Добровольные инструкторы

Добровольные инструкторы — это неофициальные руководители учебных групп из той же среды, что и сами слушатели. Просветительская работа при этом строится на основе предположения, что человек с большей вероятностью изменит свое поведение, если об этом ему будет говорить тот, с кем он работает рядом и которому доверяет.

Такое просвещение:

- имеет малозатратный характер и в состоянии охватить значительное число людей;
- укрепляет ведущую роль коллектива и чувство ответственности его членов;
- является наиболее эффективным средством распространения знаний среди определенных целевых групп;
- способно привести к стойкому изменению поведения.

Привлечение и обучение добровольных инструкторов должно стать главным компонентом любой информационно-просветительской программы на производстве. Инспекторы могут поощрять стремление руководителей предприятий и профсоюзных лидеров к совместной работе по подбору и подготовке добровольных инструкторов. Они могут также внести свой вклад в осуществление программ обучения.

Люди, живущие с ВИЧ и СПИДом

ВИЧ-инфицированные работники, которые хотят участвовать в просветительской деятельности, также могут сыграть важную роль в разработке программ обучения и повысить доверие к предлагаемой слушателям информации о предупреждении заражения ВИЧ. Такой подход получил название «*широкое привлечение лиц, живущих со СПИДом*», который доказал свою эффективность.

Принцип «Дойти до каждого»

Один из принципов инспекции труда состоит в том, что круг работников, охваченных системой охраны труда, должен постоянно расширяться, чтобы в конечном итоге дойти до каждого работника. Во многих странах первоначально законы об охране здоровья на производстве касались тех отраслей, где работа сопряжена с высокой степенью риска, например, горнодобывающей промышленности, а затем постепенно распространились и на другие отрасли.

Вместе с тем все большее число работников оказывается вне зоны действия формального трудового законодательства, т.е. в неформальном секторе экономики.

Термин «неформальный сектор» показывает, что трудовая деятельность в нем не ограничена какой-то отдельной отраслью, а охватывает все виды труда — от торговли и предоставления услуг до промышленности и сельского хозяйства. Важно осознавать, что формальные и неформальные секторы взаимосвязаны. Например, хирургические инструменты, изготовленные детьми в неформальном секторе некоторых азиатских стран, используются в крупнейших больницах Европы и Северной Америки — то есть на предприятиях «формальной экономики». МОТ отмечает, что

неформальная экономика быстро растет почти повсюду в мире, включая промышленно развитые страны, и не может больше рассматриваться как временное или остаточное явление¹⁰.

В Африке неформальная занятость охватывает, согласно оценкам, более 90% новых рабочих мест, почти 80% рабочих мест вне сельского хозяйства и более 60% рабочих мест в городах. Дополнительные данные о неформальном секторе можно найти в Приложении 4.

Неформальная экономика и ВИЧ/СПИД

По ряду причин работники неформального сектора особенно уязвимы к ВИЧ/СПИДу как в плане повышенного риска инфицирования, так и в отношении последствий эпидемии. Предприятия в неформальном секторе — обычно небольшие, широко использующие ручной труд, поэтому результаты их производственной деятельности зависят от одного или нескольких работников. Когда работник заболевает и, в конечном счете, умирает, такое предприятие может и не выжить в услови-

¹⁰ ILO: Decent work and the Informal Economy, a report to the International Labour Conference (Geneva, 2002)

ВИЧ/СПИД: как инспекция труда может поддерживать действия на национальном уровне

ях рынка. Ненадежный характер неформальной занятости, слабая социальная защищенность и ограниченный доступ к медицинским услугам также усугубляют последствия эпидемии для этой категории работников. Поскольку работающие в неформальном секторе обычно не являются членами профсоюза или других объединений, а участие государства там, по определению, весьма ограничено, возникает проблема охвата этой группы работников программами по борьбе с ВИЧ/СПИДом.

Программы по ВИЧ/СПИДу и неформальный сектор

Между крупными предприятиями, обычно регулярно посещаемыми инспекторами, и неформальным сектором экономики существуют многочисленные связи.

Поставщики и покупатели

Крупные предприятия обычно имеют обширную сеть поставщиков и клиентов, которых можно привлечь к участию в программах по борьбе с ВИЧ/СПИДом на рабочем месте.

Работники отделов снабжения и сбыта регулярно встречаются с клиентами и поставщиками и знают их проблемы. Они могут распространять среди них информацию о ВИЧ/СПИДе, побуждать малые предприятия к осуществлению собственных программ. Этим сотрудникам, которые, можно сказать, находятся на «передовой линии» следовало бы пройти курс специальной подготовки с тем, чтобы они со знанием дела могли обсуждать такие вопросы, как пути распространения инфекции, необходимые меры предосторожности и т. д.

Поставщиков и покупателей можно также приглашать на проводимые предприятием курсы и информационные встречи по ВИЧ/СПИДу. При налаженной системе обучения это практически не потребует никаких дополнительных средств. Такая практика укрепит отношения между предприятием, клиентом/поставщиком и обществом в целом. Другими словами, это хороший бизнес.

Подрядчики

Многие крупные предприятия используют подрядчиков для получения таких услуг, как организация питания и торговли на территории, уборка помещений и охрана. Всех работников фирм, работающих на территории предприятия, следует приглашать для участия в просветительских и профилактических мероприятиях по ВИЧ/СПИДу.

Следует рассмотреть возможность включения в договоры с подрядчиками положения о том, что их работники могут быть слушателями на занятиях по программам санитарного просвещения. Предприятия могут также помогать своим поставщикам во внедрении своих собственных программ по СПИДу.

Добрые соседи

Вокруг крупных предприятий обычно возникает ряд более мелких, хотя их не обязательно связывают формальные отношения. Это могут быть, к примеру, палатки, продающие еду и напитки, таксисты-частники и маршрутные такси, рикши.

Можно предложить работникам раздавать или расклеивать эмблемы, наклейки и листовки в магазинах, у киосков и в транспорте, которыми они обычно пользуются. Роль добровольных инструкторов в этом деле особенно велика, поскольку они способны убедительно говорить о ВИЧ/СПИДе. К участию в просветительских мероп-

риятиях по СПИДу можно привлечь предпринимателей и работников малых предприятий, действующих вблизи или на территории крупных.

Аналогичный подход применим и для решения вопросов охраны труда. Хорошим примером служит программа «Добрые соседи», осуществляемая в Великобритании ¹¹. Фирмы, которые согласились участвовать в ней, обязуются обмениваться своим опытом в области охраны труда и объединять ресурсы с соседними фирмами – поставщиками, подрядчиками и иными предприятиями, действующими в данном районе.

¹¹ *UK Health and Safety Executive, The Good Neighbour Scheme, London 2000* (hse.gov.uk/events/gnscheme.htm)

5. ВИЧ/СПИД и охрана труда на рабочем месте

В данном разделе рассматриваются меры по охране труда, которые следует принимать для предотвращения ВИЧ-инфицирования на рабочих местах.

Один из основных принципов Свода практических правил гласит:

Для предотвращения распространения ВИЧ все заинтересованные стороны должны участвовать в обеспечении безопасной производственной среды в соответствии с положениями Конвенции о безопасности и охране труда 1981 года (№ 155).

Создание и поддержание безопасной для здоровья производственной среды требует, чтобы рабочее место, машины, оборудование и процессы были безопасны, не создавали угрозы и риска для здоровья, чтобы химические, физические и биологические факторы и вещества окружающей производственной среды не создавали угрозы здоровью при принятии соответствующих мер защиты.

Усилия по созданию безопасной для здоровья производственной среды включают меры (но не ограничиваются ими) по предотвращению и устранению риска ВИЧ-инфицирования. Сюда относится также создание такой обстановки, которая обеспечивает оптимальное физическое и психологическое состояние работников и адаптацию условий труда к их возможностям. В плане физического и психологического здоровья это может означать создание, в разумных пределах, возможностей для труда работникам с заболеваниями, связанными со СПИДом.

Нормы и стандарты МОТ

Нормы по охране труда подразделяются на три основные категории. Конвенции и рекомендации:

- служат ориентиром при выработке политики для всех работников и отраслей деятельности. Это, к примеру, Конвенция о безопасности и гигиене труда 1981 года (№ 155);
- распространяют положения по охране труда на отдельные виды экономической деятельности, например, горнодобывающую промышленность, строительство, судостроение. Таковы, например, Рекомендации 1988 года о безопасности и гигиене труда в строительстве (№ 175);
- касаются определенных рисков и опасностей, например, радиации, опасных химических веществ, профессиональных раковых заболеваний или опасностей, связанных с применением машин. Это, например, Конвенция об асбесте, 1986 г. (№ 162).

Из раздела 3 мы узнали, что не существует международных конвенций или рекомендаций, которые бы напрямую затрагивали проблему ВИЧ/СПИДа и сферы труда, однако для ее решения можно использовать некоторые конвенции, например, № 111, или такие не обязательные для исполнения инструменты, как *Свод практических правил МОТ по вопросу «ВИЧ/СПИД и сфера труда»*. МОТ разрабатывает также руководства для отдельных отраслей, в том числе для сектора транспорта и здравоохранения. См. сайт МОТ/СПИД: www.ilo.org/aids.

Является ли ВИЧ/СПИД профессиональным заболеванием?

ВИЧ не передается при обычных повседневных контактах на рабочем месте. Вирус не может жить вне человеческого организма, крови или других биологических жидкостей организма человека. Он не может сохраняться на поверхности инструмента или машин. Однако почти на каждом производстве может произойти несчастный случай, и тогда кровь или биологические жидкости одного человека могут попасть к другому. Наиболее очевидная группа риска — медицинские работники. Среди других опасных профессий — службы оказания помощи в чрезвычайных ситуациях, сиделки, охранники, работники сферы ритуальных услуг, сбора и утилизации отходов, салонов пирсинга.

Поведению повышенного риска способствует специфика отдельных профессий, особенно если они связаны с длительным нахождением вне дома и семьи. К ним можно отнести профессии водителя-дальнобойщика, моряка, сотрудника службы безопасности и другие. Мигранты и работающие вахтовым методом также находятся вдали от дома, а часто и от семьи, и могут подвергаться более серьезному риску, поскольку им, как правило, недоступны нужная информация и помощь, а их права зачастую не соблюдаются.

Для каждой сферы деятельности нужен особый подход, и инспекторы труда могли бы способствовать объединению усилий работодателей, организаций работников и соответствующих правительственных ведомств для выработки с учетом имеющегося опыта руководящих принципов деятельности с целью снижения рисков. Например, в Малави для предприятий транспортного комплекса смогли выработать стратегию профилактики ВИЧ/СПИДа, которая включает и социальный диалог.

МОТ и ВОЗ совместно разработали руководство по безопасности и охране труда в здравоохранении и представили его на встрече экспертов в апреле 2005 года.

Охрана здоровья работников

Безопасный труд защищает здоровье и повышает у работников чувство уверенности. Основной принцип снижения рисков заражения на рабочем месте вирусом иммунодефицита человека и другими заболеваниями, передаваемыми с кровью, — это личная гигиена и применение унифицированных мер предосторожности.

Такой подход требует от медицинских работников обращения с кровью и другими биологическими жидкостями человеческого организма как с потенциально опасными источниками инфекции, независимо от диагноза или предполагаемого риска. Это предусматривает обязательное использование перчаток, защитной одежды, мытье рук, защиту ссадин и порезов на коже с помощью повязок, а также другие меры защиты от заражения, создающие барьер между работником и потенциально инфицированной кровью или другой биологической жидкостью организма. Применение унифицированных мер предосторожности минимизирует риск передачи ВИЧ и других заболеваний, передаваемых с кровью, но не предотвращает опасности в случае ранения иглой или острым инструментом.

Дополнительная информация

Более подробную информацию можно получить на сайте:

<http://www.who.int/hiv/topics/precautions/universal/en/>

Особые меры при несчастных случаях

На любом рабочем месте может произойти несчастный случай, который потребует оказания первой помощи. При этом риск ВИЧ-инфицирования должен быть минимален. На работодателе лежит обязанность обеспечивать выполнение требований соответствующих законов и инструкций, а также соблюдение унифицированных мер предосторожности. Работники, оказывающие первую помощь, должны знать о возможных рисках и уметь применять меры предосторожности и защитные средства.

Для минимизации риска заражения следует принять следующие меры:

- закрыть пластырем или другим влагонепроницаемым материалом порезы и ссадины на коже;
- надевать одноразовые перчатки: латексные или виниловые – при контакте с кровью или любыми другими биологическими жидкостями организма, а при работе с острым инструментом – плотные перчатки, предохраняющие от прокола;
- использовать маску при проведении искусственного дыхания методом «рот в рот» при условии обязательного предварительного обучения пользованию маской;
- мыть руки после каждой процедуры.

Работники, оказывающие первую помощь, не должны отказываться выполнять свои обязанности из-за опасения, что пострадавший является носителем ВИЧ-инфекции.

Обучение

Все работники, которые могут контактировать с кровью и другими биологическими жидкостями организма человека, должны пройти обучение методам профилактики заражения при несчастных случаях на производстве и оказания первой помощи. Такое обучение даже при пониженном риске инфицирования должно включать вопросы:

- предоставления первой помощи;
- применения унифицированных мер предосторожности;
- использования защитных средств;
- осуществления необходимых действий при контакте с кровью и другими биологическими жидкостями организма.

Важно подчеркнуть, что эти меры обязательны в любых случаях. Помимо ВИЧ существуют другие инфекции, которые могут передаваться с кровью, поэтому меры предосторожности не следует увязывать с действительным или предполагаемым положительным ВИЧ-статусом работников.

Профилактика, когда инфицирование уже могло произойти

Возможны случаи, особенно в медицинских учреждениях, когда работник будет опасаться, что на работе он подвергся заражению ВИЧ.

В данной ситуации необходимы меры профилактики, применяемые после контакта с возможной инфекцией; среди них – немедленный прием антиретровирусных препаратов для предотвращения возможного заражения.

В течение ряда лет такая процедура является стандартной для медработников, подвергающихся риску ВИЧ-инфицирования. Однако, если медицинские работники, как правило, имеют доступ к необходимым медикаментозным препаратам, для дру-

гих категорий работников такой доступ может оказаться затруднительным. Инспекторам труда полезно знать, где в сжатые сроки осуществить прием антиретровирусных препаратов и какие еще меры следует принять.

Дополнительная информация

Руководство по этой теме и вопросу профессионального риска инфицирования размещено на Интернет-сайте *Центров профилактики и борьбы с болезнями США*:

<http://www.cdc.gov/mmwr/pdf/rr/rr5011.pdf>

Травмы от игл и острых инструментов

По оценке Национального института охраны труда США, ежегодно среди медицинских работников происходит от 600 тыс. до 800 тыс. случаев повреждения кожи и слизистой оболочки от медицинских игл и острого инструмента. Исследования показали, что на медсестер приходится большая часть таких травм, треть из которых происходит при уборке. По оценке Центров профилактики и борьбы с болезнями США, от 62% до 88% повреждений от острых предметов можно предотвратить таким простым способом, как применение более безопасных медицинских инструментов. Подробные рекомендации приведены на сайте

<http://www.osha.gov/SLTC/bloodbornepathogens/index.html>

Мониторинг и оценка

Инспекторы могут помочь работодателям проверять соблюдение установленных правил и приемов, применяемых в ходе трудового процесса, и следить за тем, чтобы принимались, если потребуется, все необходимые меры по его совершенствованию. При этом следует обращать внимание на следующие моменты:

- эффективность политики и соблюдения правил на рабочем месте;
- эффективность информирования и программ подготовки;
- степень соответствия рабочего места унифицированным мерам безопасности;
- надлежащую регистрацию происшествий;
- эффективность мер, принимаемых как в краткосрочном плане, так и на длительную перспективу.

6. Обучающие программы

В разделе представлены две типовые учебные программы продолжительностью пять и три дня, в которых объединены вопросы профессиональной подготовки и другие элементы. Предложенные программы и примеры мы рекомендуем адаптировать для тех категорий, с которыми вы работаете. Цифры в скобках обозначают номер учебного занятия.

Другие типовые программы и общие рекомендации по проведению занятий вы найдете в издании «Применение *Свода правил МОТ по вопросу ВИЧ/СПИД и сфера труда*»: учебно-информационное пособие». Туда включены также небольшие модули по ВИЧ/СПИДу, которые можно использовать в других программах – при организации курсов и семинаров по трудовым нормам, охране труда и гендерной проблематике.

Пятидневный семинар

Предлагается следующая программа:

День 1: ВИЧ/СПИД: проблема, которой должны заниматься инспекторы труда

Приветствия
Организационные вопросы
Цели семинара
Введение (1)

ВИЧ/СПИД и сфера труда: факты и домыслы (2)
Работа в группах

Развеять страхи относительно ВИЧ/СПИДа в сфере труда (3)
Работа в группах

Как преодолеть нежелание обсуждать деликатные темы (4)
или Использование презервативов (5)
Работа в группах

ВИЧ/СПИД в вашем районе/отрасли (6)
Представление результатов работы в группах

День 2: Основные принципы – правовая и политическая основа

Свод практических правил МОТ; национальное законодательство и политика (8)
Работа в группах

Сравнение национального законодательства разных стран (9)
Работа в группах

День 3: Деятельность инспекции труда по противодействию ВИЧ/СПИДу

Работа с социальными партнерами
Политика на рабочих местах (11 или 12)

Работа в группах
Профилактика
Добровольные инструкторы (13)
Работа в группах

Принцип «Дойти до каждого»
Охрана труда и неформальный сектор (14)
Работа в группах

ВИЧ/СПИД и охрана труда
Унифицированные меры безопасности (16)
Работа в группах

День 4: Разработка практических методов

Составление контрольного листа (17)
Работа в группах

Отчеты о проведенной инспекции (18)
Работа в группах

Выступление представителя национального проекта МОТ по ВИЧ/СПИДу, национальной организации по борьбе со СПИДом или организации лиц, живущих с ВИЧ/СПИДом
Учиться на опыте других
Как получить информацию и помощь (21)
Работа в группах

День 5: Планирование на перспективу

Инспекторы труда и ВИЧ/СПИД (22)
Что дальше? Планирование деятельности (23)
Заключительные замечания
Подведение итогов семинара (24)

Окончание семинара

Трехдневный семинар

Предлагаемая программа:

День 1: ВИЧ/СПИД: проблема, которой должны заниматься инспекторы труда

Приветствия

Организационные вопросы

Цели семинара

Введение (1)

ВИЧ/СПИД и сфера труда: факты и домыслы (2).

Работа в группах

Развеять страхи относительно ВИЧ/СПИДа в сфере труда (3)

Работа в группах

Как преодолеть нежелание обсуждать деликатные темы (4) или

Использование презервативов (5)

Работа в группах

День 2: Основные принципы – правовая и политическая основа

Свод практических правил МОТ; национальное законодательство и политика (8)

Работа в группах

Работа с социальными партнерами

Политика на рабочих местах (11 или 12)

Работа в группах

Профилактика

Добровольные инструкторы (13)

Работа в группах

День 3: Деятельность инспекции труда по противодействию ВИЧ/СПИДу

ВИЧ/СПИД и охрана труда

Унифицированные меры безопасности (16)

Работа в группах

Выступление представителя национального проекта МОТ по ВИЧ/СПИД, национальной организации по борьбе со СПИДом или организации лиц, живущих с ВИЧ/СПИДом

Что дальше? Планирование деятельности (23)

Заключительные замечания

Подведение итогов семинара (24)

Окончание семинара

Начало семинара

Занятие 1: Введение

Цель: Представить участников семинара, выяснить вопросы, которые они хотели бы обсудить в ходе семинара.

Задание: Сядьте рядом с кем-нибудь из участников, с кем вы не знакомы (или знаете плохо);

Поговорите с ним несколько минут перед тем, как представить собеседника остальной части аудитории.

Попытайтесь узнать о нем следующее:

Имя;

Обязанности / должность в инспекции;

Время работы в инспекции / на предыдущей работе;

Опыт работы по проблеме ВИЧ/СПИДа;

Какой-либо интересный факт из личной жизни;

Его ожидания от данного семинара.

Почему инспекторы труда должны заниматься проблемой ВИЧ/СПИДа

ВИЧ/СПИД – это не только личная трагедия, но и угроза экономическому росту и устойчивому развитию. Эпидемия ставит под угрозу производство и источники существования, потому что годы наибольшего риска инфицирования совпадают с наиболее продуктивными годами жизни людей. Важнейшая задача инспекторов состоит в том, чтобы разъяснить всю опасность ситуации и указать на необходимость действий в сфере занятости даже в тех странах, где уровень распространения ВИЧ-инфекции еще низок.

Занятия 2–7 помогут вызвать интерес слушателей, будут способствовать преодолению традиционной сдержанности, дадут возможность выявить основные темы и побудить участников к поиску соответствующих подходов.

Занятие 2: ВИЧ/СПИД и сфера труда: факты и домыслы

Цель: Проанализировать, как ВИЧ/СПИД воздействует на сферу труда.

Задание: Обсудить в группе приведенные ниже утверждения. Выразить свое отношение к ним: согласны вы с ними или нет, и почему.
«ВИЧ/СПИД распространяется из-за незнания, предвзятого отношения и нежелания осознать его опасность».

«Теперь, когда доступны антиретровирусные препараты, угроза ВИЧ/СПИДа не так велика».

«ВИЧ/СПИД – это не только медицинская проблема. Она касается всех нас».

«Несколько сотрудников на нашем предприятии, к сожалению, умерли от СПИДа. Но мы всегда находим им замену. Уровень безработицы так высок, что можно найти замену любому работнику».

«Если работник заразился ВИЧ, это его личное дело. Но мы должны создать такую обстановку на работе, которая обеспечила бы поддержку любому коллеге, решившему сообщить об этом администрации и своим товарищам».

«ВИЧ/СПИД – это серьезная проблема для страны. Если эпидемия затронет нашу компанию, мы будем решать вопрос, увольняя сотрудников и выплачивая им компенсацию».

«ВИЧ/СПИД распространяется через сексуальные контакты и при приеме наркотиков. Наша компания не хочет иметь ничего общего с этим. На рабочем месте не следует обсуждать такие вопросы, как безопасный секс».

«Если работник, играющий важную роль в производственном процессе, настолько болен, что не может больше трудиться, то страдает производство и моральный климат в коллективе».

Занятие 3: Развеять страхи относительно ВИЧ/СПИДа в сфере труда

Цель: Рассмотреть некоторые проблемы, которые обусловлены страхом и невежеством в вопросах, связанных с ВИЧ/СПИДом.

Задание: Обсудить в группе следующие ситуации:

Во время инспекции крупного завода, выпускающего популярные безалкогольные напитки, вы выявили ряд проблем. Какие рекомендации должен дать инспектор?

Работники отказываются сидеть за одним обеденным столом и пользоваться общим туалетом с коллегой, который, как им известно, ВИЧ-инфицирован.

Работники требуют выдать им защитную одежду, потому что боятся ВИЧ-инфекции.

Администрация предлагает перевести ВИЧ-инфицированного сотрудника с рабочего места, где он имеет контакт с клиентами.

Сотрудники службы экстренной медицинской помощи угрожают уволиться, опасаясь заражения ВИЧ при оказании первой помощи (например, при проведении искусственного дыхания по методу «рот в рот»).

Занятие 4: Как преодолеть нежелание обсуждать деликатные темы

Цель: Помочь слушателям более открыто обсуждать вопросы секса.

Задание: Возьмите листки бумаги, напишите на них два или три слова (можно и больше, если хотите), описывающие сексуальные отношения или части тела.

Поместите бумажки в шляпу или коробку, перемешайте.

Попросите слушателей вытащить их и прочитать вслух написанное. Если кто-то действительно не может написать и прочесть такие слова, оставьте листок незаполненным.

Занятие 5: Использование презервативов

Цель: Выяснить, почему многие не пользуются презервативами?

Задание: Обсудить проблему использования презервативов, которые признаны эффективным средством защиты от заражения.

Возьмите небольшие листки бумаги. Напишите на них причину, по которой вы или кто-то другой не пользуетесь презервативом. Неважно, кто вы — мужчина или женщина. Женщина может написать о женском презервативе, или написать: «Мой партнер или партнер моей подруги не пользуется презервативом, потому что...».

Мужчина может написать: «Я не хочу пользоваться презервативом, потому что...» или: «Я знаю одного человека, который не пользуется презервативом, потому что...».

Поместите бумажки в шляпу или коробку и перемешайте.

Попросите слушателей вытащить их и прочитать написанное вслух.

Затем обсудите в вашей группе названные причины, возможные заражения и пути решения проблемы.

Занятие 6: ВИЧ/СПИД в вашем районе/отрасли

Цель: Обсудить проблему распространения ВИЧ/СПИДа в вашем районе/отрасли.

Задание: Провести занятие в группах, составленных по принципу принадлежности к стране, региону или отрасли (например, инспекторы горнодобывающей отрасли в одной группе, транспортники в другой и т.д.).

Подготовить небольшой доклад для остальных слушателей о последствиях ВИЧ/СПИДа в вашей стране, регионе или отрасли.

Занятие 7: Борьба со СПИДом: ситуация в вашей стране

Цель: Обсудить национальную политику по противодействию ВИЧ/СПИДу.

Задание: Провести занятие в группах по обсуждению текста государственной программы борьбы со СПИДом. Подготовить краткий доклад об особенностях программы, имеющей отношение к сфере занятости и вопросам труда.

Ответные меры МОТ в отношении ВИЧ/СПИДа в сфере труда

Ответ МОТ на глобальный кризис, вызванный ВИЧ/СПИДом, направлен на защиту прав работников и поддержку действий партнеров по трехстороннему сотрудничеству. Свод практических правил МОТ по вопросу «ВИЧ/СПИД и сфера труда» обеспечивает базу для действий в этой области. Документ может также лечь в основу национального законодательства и политики, которые будут регулировать осуществление программ и мероприятий на отраслевом уровне, а также политики и программ на рабочем месте.

Два последующих занятия имеют целью оказать инспекторам помощь в ознакомлении со Сводом практических правил.

**Занятие 8: Свод практических правил МОТ;
национальное законодательство и политика**

Цель: Сравнить Свод практических правил МОТ с законодательством и политикой, проводимой в вашей стране.

Задание: Изучить действующее в стране национальное законодательство, его положения и политику, проводимую в отношении ВИЧ/СПИД в сфере труда, или рассмотреть один из предложенных примеров.

Во время работы в группе сравнить основные принципы Свода практических правил МОТ с национальным законодательством. Заполнить форму, которая поможет зафиксировать свои замечания.

Основные принципы (раздел 4 Свода практических правил МОТ)	Соответствующие положения законодательства или политики	Соответствует ли законодательство Своду практических правил МОТ?
Признание ВИЧ/СПИДа проблемой, связанной с каждым рабочим местом		
Недопустимость дискриминации		
Гендерное равенство		
Безопасная для здоровья производственная среда		
Социальный диалог		
Тестирование с целью исключения из сферы занятости или трудового процесса		
Конфиденциальность		
Прекращение трудовых отношений		
Профилактика		
Уход и поддержка		

Занятие 9: Сравнение национального законодательства разных стран

Цель: Оценить различные правовые нормы.

Задание: Сравнить национальное законодательство по вопросу «ВИЧ/СПИД и сфера труда» двух разных стран (предпочтительнее в качестве одного из документов взять законодательство вашей страны).

Выяснить, какие положения лучше всего отвечают принципам Свода практических правил МОТ, и почему.

Основные принципы (раздел 4 Свода практических правил МОТ)	Законодательный акт 1: (заполните, указав название и страну); впишите ваши замечания	Законодательный акт 2: (заполните, указав название и страну); впишите ваши замечания
Признание ВИЧ/СПИДа проблемой, связанной с каждым рабочим местом		
Недопустимость дискриминации		
Гендерное равенство		
Безопасная для здоровья производственная среда		
Социальный диалог		
Тестирование		
Конфиденциальность		
Прекращение трудовых отношений		
Профилактика		
Уход и поддержка		

ВИЧ/СПИД: как инспекторы могут поддержать действия на национальном уровне

При рассмотрении вопросов ВИЧ/СПИДа инспекторы труда должны использовать самые разные методы. Меры обязательного характера при этом не всегда присутствуют, но даже там, где они применяются, диалог и убеждение могут быть столь же эффективны, как и жесткие предписания.

Инспекторы должны найти новые подходы к работе в борьбе с ВИЧ/СПИДом.

Задание 10: Инспекция труда и ВИЧ/СПИД: общая картина

Цель: Изучить вопросы применения новых подходов к инспекции труда.

Задание: Обсудить в группе различия между традиционным подходом к инспекции труда (контроль соблюдения законодательства и инструкций) и новым подходом, при котором цели инспекции согласовываются с социальными партнерами и который опирается на эффективную систему управления охраной труда. Какой из них окажется действенным в применении к проблемам ВИЧ/СПИДа и почему? Привести примеры.

Работа с социальными партнерами

Важнейшим элементом в подходе МОТ к проблеме ВИЧ/СПИДа является характерный для всей деятельности организации акцент на социальный диалог и трехстороннее сотрудничество. Работодатели и работники и их организации играют важную роль в развертывании и поддержке действий на рабочих местах.

Занятия 11 и 12 помогут инспекторам в их усилиях по налаживанию социального диалога по вопросам ВИЧ/СПИДа.

Занятие 11: Политика на рабочих местах (i)

Цель: Проанализировать политику в отношении ВИЧ/СПИДа на рабочем месте.

Задание: Прочитать материал и сравнить два различных направления политики в отношении ВИЧ/СПИДа на рабочем месте.

Каковы сильные и слабые стороны каждого из них?

Какая политика предпочтительней и почему?

Занятие 12: Политика на рабочих местах (ii)

Цель: Обсудить доводы в пользу проведения согласованной политики по ВИЧ/СПИДу.

Задание: Ролевая игра. Слушатели должныделиться на две команды – инспекторы и представители администрации. Сценарий таков:

Команда А – инспекторы. После посещения крупного предприятия на итоговой встрече с его руководством вы поднимаете вопрос о СПИДе. Просите предоставить копию документа о политике компании в отношении ВИЧ/СПИДа. Руководитель по охране труда вызывает сотрудника по социальным вопросам. Оказывается, что компания не занимается проблемой ВИЧ/СПИДа. Оба представителя согласны, что эпидемия ВИЧ/СПИДа может иметь негативные последствия для деятельности компании, но утверждают, что способны решать возникающие вопросы без официальной программы или плана.

Команда В – представители администрации. Вы удивились, когда инспектор поднял вопрос о ВИЧ/СПИДе на предприятии. Вы не понимаете, почему должны брать на себя разработку какой-то политики. Ваши доводы заключаются в том, что предприятие относится к ВИЧ/СПИДу как к любому другому заболеванию и способно решать проблемы по мере их возникновения. Вы совершенно не понимаете, зачем подключать к этому работников предприятия или вырабатывать какую-либо программу.

После завершения ролевой игры дайте участникам время для обсуждения затронутых проблем. Они должны забыть о ролях, которые исполняли, и дать собственную оценку.

Профилактика

Добровольные инструкторы играют важнейшую роль в «социальной вакцинации» – так иногда называют информационно-просветительские программы, цель которых – дать работникам основные сведения о ВИЧ/СПИДе, рисках и методах предупреждения инфекции.

Инспекторы труда располагают всеми возможностями для оказания помощи и поддержки таким добровольным инструкторам.

Задание 13: Добровольные инструкторы

Цель: Подумать о подборе кандидатов, которые согласны стать добровольными инструкторами, и какую помощь им можно оказать.

Выберите задание 1 или 2

Задание 1: Вы намерены встретиться с работодателями и предложить им организовать деятельность добровольных инструкторов. Продумайте следующие вопросы к беседе:

Почему предприятиям следует использовать пропагандистов, действующих в своей среде?

Как следует отбирать кандидатов в добровольные инструкторы?

Из каких работников получатся лучшие добровольные инструкторы?

Дайте рекомендации по их подготовке;

Считаете ли вы, что им следует доплачивать за проводимую работу?

Почему к этому процессу следует привлечь работников предприятия, живущих с ВИЧ (с их согласия)?

Задание 2: Подготовьте в группе проект приглашения пройти курс обучения по вопросам ВИЧ/СПИДа и стать добровольным инструктором. Приглашение будет распространено среди ваших коллег. В приглашении следует подробно объяснить, о чем идет речь. Не забудьте о принципе добровольности.

Принцип «Дойти до каждого»

Один из принципов инспекции труда состоит в том, что со временем она должна обеспечить безопасный труд всех работников. Во многих странах законы о труде защищают лишь небольшую часть работников в отдельных отраслях, оставляя без внимания многих работников неформального сектора экономики.

Даже если инспектор не несет формальной ответственности за эту категорию работников, следует подумать о том, как распространить на них заботу инспекции труда.

Занятие 14: Охрана труда и неформальный сектор

Цель: Подобрать способы распространения норм охраны труда на неформальный сектор.

Задание: В качестве примера выберите район или отрасль промышленности, за которую отвечаете; постарайтесь найти механизмы поддержки работников неформального сектора (на малых предприятиях, среди индивидуальных предпринимателей, мелких торговцев и т.д.), с помощью которых можно было бы с наибольшей эффективностью противостоять эпидемии.

Как крупные предприятия, которые вы инспектируете, могли бы помочь работникам неформального сектора, имеющим с этими предприятиями экономические связи?

ВИЧ/СПИД и охрана труда

Хотя вирус не распространяется через бытовые контакты на рабочем месте, можно утверждать, что ВИЧ/СПИД следует рассматривать как профессиональное заболевание, поскольку некоторые работники при выполнении своих обязанностей сталкиваются с риском инфицирования.

На занятиях 15 и 16 рассматриваются вопросы охраны труда в связи с ВИЧ/СПИДом.

Занятие 15: Работники в зоне риска

Цель: Предложить проект создания безопасной производственной среды для групп работников, которые могут сталкиваться с риском заражения в процессе труда (например, медицинские работники) или в связи с характером своей профессии (например, моряки или водители-дальнобойщики).

Задание: На занятии в небольших группах выбрать для обсуждения отрасль, где существуют факторы риска, связанные с трудовой деятельностью. Какие меры можно рекомендовать для ограничения профессиональных рисков?

Занятие 16: Унифицированные меры безопасности

Цель: Научить применять унифицированные меры безопасности.

Задание: Ознакомьте слушателей группы с описанием унифицированных мер безопасности (см., например, краткое описание в Приложении II Свода практических правил МОТ).

В ходе изучения, выясните у слушателей, как эти меры можно применить на предприятиях, которые они инспектируют, и какими силами и средствами.

Разработка практических методов

Поскольку ВИЧ/СПИД лишь недавно признан проблемой, которая затрагивает сферу труда, возможно, что еще не все необходимые для успешной работы инспекторов методы работы окончательно сформировались.

Вот почему три последующих занятия будут посвящены выработке практических инструментов, которые понадобятся инспектору для выполнения своих обязанностей.

Контрольный лист – инструмент, который используется при проверке соблюдения норм охраны труда и при других видах инспектирования. Он содержит ряд вопросов, на которые обычно требуется ответить «да» или «нет», или рекомендовать определенные действия.

Задание 17: Составление контрольного листа

Цель: Разработать контрольный лист для проведения инспектирования по вопросам ВИЧ/СПИДа.

Задание: Составить с коллегами по группе список вопросов для контрольного листа. При этом можно использовать предлагаемые ниже вопросы:

Из чего складывается производственная политика?

Каково национальное законодательство по ВИЧ/СПИДу в сфере занятости?

Какие меры по обеспечению безопасности и охране труда призваны предотвратить передачу вируса?

Ограничиваться этими вопросами не стоит – это всего лишь образцы.

Группы могут обменяться проектами контрольных листов и внести в них свои изменения. Подготовку окончательной версии для раздачи участникам можно поручить одному из инспекторов.

Занятие 18: Отчеты о проведенной инспекции

Цель: Научить готовить отчет по вопросам ВИЧ/СПИДа.

Задание: В ходе занятия в группе взять готовую форму отчета, принятую в вашей инспекции, и добавить к ней раздел о ВИЧ/СПИДе в сфере труда.

Рекомендуется обмен черновыми вариантами между группами в целях взаимной проверки и внесения поправок. Один из инспекторов подготовит затем окончательный вариант отчета, который будет роздан группам.

***Занятие 19: Пересмотр функций инспекторов труда и лиц,
отвечающих за эти вопросы на производстве***

Цель: Продумать вопрос об изменении функций инспектора труда и сотрудника по охране труда на данном предприятии в связи с проблемой ВИЧ/СПИДа.

Задание: Работая в группах, проанализировать свои функции с тем, чтобы не допустить эскалации проблемы ВИЧ/СПИД в вашей отрасли или районе.

Вновь изучить инструкции или действующие рекомендации, составленные вашей инспекцией или министерством труда. Предложить возможные изменения с учетом необходимости противодействия эпидемии СПИДа.

Учиться на опыте других

Работу в качестве инспектора труда невозможно выполнять в одиночку - следует принять во внимание интегрированный ответ на вызов эпидемии в вашей стране. Важно понять, как действуют национальные организации, ведущие борьбу со СПИДом, какие меры принимаются в плане лечения, оказания помощи и поддержки лицам, живущим с ВИЧ/СПИДом и т.д. Изучению этих вопросов будут посвящены два последующих занятия.

Занятие 20: Национальная политика по ВИЧ/СПИДу в сфере труда

Цель: Обеспечить проведение в жизнь в сфере труда национальной политики в отношении ВИЧ/СПИДа.

Задание: В составе группы ознакомиться с государственной программой борьбы с ВИЧ/СПИДом. Отметить все направления и положения, касающиеся сферы труда, и их влияние на круг задач, возложенных на инспекторов труда и лиц, отвечающих за эти вопросы на производстве.

Занятие 21: Как получить информацию и помощь

Цель: Способствовать поиску ресурсов, которые можно было бы использовать для поддержки программ по ВИЧ/СПИДу на рабочем месте.

Задание: Составить список лиц и организаций, которые могли бы предоставить информацию и рекомендации по вопросам политики, а также дать технические консультации, обеспечить учебными материалами и организовать обучение на предприятиях или в отрасли, которые находятся в вашем ведении. При составлении списка помогут следующие вопросы:

1. Где можно узнать об успешной деятельности в данной области, проводимой в вашей стране?
2. Где можно узнать об успешной деятельности в этой области, проводимой в данной отрасли промышленности?
3. Где узнать об организациях (ООН, НПО, местные объединения...), способных поддержать ваши инициативы?
4. Как проследить за тем, чтобы в предложениях по борьбе с инфекцией и оказанию помощи заболевшим учитывалось мнение лиц, живущих с ВИЧ/СПИДом?

Планирование на перспективу

Остальные занятия призваны помочь в планировании работы инспектора труда по противодействию ВИЧ/СПИДу.

В первом из них будет предложено еще раз повторить все вопросы, которые рассматривались в данном руководстве, и составить общее представление о необходимых для вашей работы шагах. Задание выполняется в группах.

Следующий занятие посвящено составлению персонального плана деятельности, поэтому его следует выполнять лично. Знакомить с ним других слушателей нет необходимости.

Занятие 22: Инспекторы труда и ВИЧ/СПИД

Цель: Рассмотреть функции инспекторов труда по противодействию ВИЧ/СПИДу.

Задание: Обсудите в группе все возможности для интеграции в функции инспектора труда любых мер, имеющих отношение к борьбе с ВИЧ/СПИДом. В первую очередь рассмотрите те из них, которые не требуют больших затрат и могут быть легко включены в обычные обязанности инспектора, а также те виды деятельности, которые не требуют привлечения иных ресурсов в значительных объемах.

Занятие 23: Что дальше? Планирование деятельности

Цель: Запланировать меры, которые предстоит принять после окончания семинара.

Задание: Подвести итог участия в семинаре. Наметить дальнейшие действия, составить соответствующий план, используя следующую форму:

ЛИЧНЫЙ ПЛАН ДЕЙСТВИЙ ПО ПРОБЛЕМЕ ВИЧ/СПИДА			
Что я собираюсь сделать?	Когда я это сделаю?	Кого еще нужно к этому привлечь?	Какие ресурсы мне для этого понадобятся?

Завершение семинара

Мы завершаем семинар. Благодарим за участие и за вашу работу!

Были бы благодарны за предложения по совершенствованию работы семинара с тем, чтобы внести в нее необходимые изменения. Это принесет несомненную пользу вашим коллегам, которые примут участие в семинаре после вас.

Занятие24: Подведение итогов семинара

Задание: Группам следует подготовить сообщение о том, что они думают о прошедшем семинаре:

Были ли достигнуты поставленные цели? (Чтобы вспомнить о них, вернитесь к разделу о целях семинара).

Какая часть семинара была самой полезной?

Какая часть семинара была наименее полезной?

Какие улучшения вы могли бы предложить?

Основные сведения о ВИЧ/СПИДе

За 20 последних лет ВИЧ/СПИД унес больше человеческих жизней, чем любая другая эпидемия. С конца 70-х годов прошлого столетия было инфицировано около 60 млн. человек; более чем 20 миллионов из них умерли, осиротели 14 миллионов детей.

ВИЧ/СПИД перестал быть исключительно медицинской проблемой. Эпидемия превратилась в один из главных факторов бедности и дискриминации, усугубила существующие проблемы слабой социальной защищенности и гендерного неравенства. ВИЧ/СПИД разрушил многое из достигнутого за последние десятилетия. Если нам не удастся установить контроль над эпидемией, в ряде стран это приведет как к сокращению населения и квалифицированной рабочей силы, так и ослаблению экономики в целом.

- Бедность является одним из факторов, способствующих распространению ВИЧ/СПИДа и усугубляющих его последствия.
- ← Воздействие ВИЧ/СПИД на отдельных людей, семьи и население в целом может вести к росту бедности.

В настоящее время еще не созданы лекарственные средства, способные вылечить от СПИДа, а само лечение все еще недоступно большинству тех, кто в нем нуждается.

Однако в ряде регионов мира удалось замедлить распространение инфекции, и мы знаем, что нужно для этого делать. Кроме того, повсюду в мире есть те, кто живет с ВИЧ, но продолжает работать и ведет полноценный образ жизни. Мы все больше узнаем о том, как смягчить последствия эпидемии и улучшить качество жизни пострадавших от инфекции, которая более не является смертным приговором с немедленным исполнением.

На начальном этапе распространения эпидемии по миру бродили пугающие истории и панические настроения, звучали ложные утверждения и принимались дискриминационные меры. Постепенно невежество и предубеждение рассеиваются, рождается новый подход к проблеме, в основе которого лежит соблюдение прав человека.

Получить информацию о ВИЧ/СПИДе можно на сайте <http://www.unaids.org/wad2004/report.html>)

Определения

ВИЧ – «вирус иммунодефицита человека»

Вирус ослабляет иммунную систему человеческого организма и, в конечном итоге, приводит к заболеванию СПИДом.

СПИД – синдром приобретенного иммунодефицита

За этими словами стоят три особенности заболевания:

- «приобретенный» указывает на то, что это не наследственное заболевание;

- «**иммунодефицит**» указывает на то, что иммунная система организма начинает разрушаться. Пораженный вирусом человек становится уязвимым к целому ряду сопутствующих инфекционных заболеваний, с которыми обычно организм справлялся сам. Одно или несколько таких заболеваний в конечном итоге приводят к смерти;
- «**синдром**» указывает на то, что в результате заболевания возникает целый ряд проблем со здоровьем.

Как передается ВИЧ

ВИЧ передается через биологические жидкости организма человека – кровь, сперму, вагинальный секрет и грудное молоко. Заражение происходит:

- **при незащищенном сексуальном контакте** с инфицированным партнером (это наиболее распространенный путь, на который в мире приходится 70–80% случаев); при этом характер контакта – гетеросексуальный или гомосексуальный – не имеет значения. Риск заражения возрастает при наличии других инфекций, передаваемых половым путем (ИППП);
- **через инфицированную кровь и ее составляющие**, например, при переливании зараженной крови или пересадке зараженных органов и тканей, а также при использовании нестерильных шприцев или других инструментов для прокалывания кожи. Инфицирование через кровь или пересаживаемые органы составляет 3–5% случаев заражения; при повреждении кожи от острых предметов происходит, как считают, менее 0,1% случаев заражения; при инъекции наркотиков – от 5 до 10% случаев;
- **от матери к ребенку**. Инфицированная мать может передать вирус ребенку во время беременности, при родах или при вскармливании грудью (5–10% случаев заражения).

После заражения в организме человека вырабатываются антитела, с помощью которых иммунная система пытается сопротивляться вирусу. Если при тестировании на ВИЧ обнаруживается присутствие антител, это означает, что человек инфицирован, и он считается «ВИЧ-позитивным».

ВИЧ не передается:

- при поцелуе;
- через укус комара или другого насекомого;
- при бытовом физическом контакте;
- при рукопожатии;
- при кашле или чихании;
- при пользовании общим туалетом, душем, ванной;
- при приеме пищи или спиртных напитков, изготовленных лицом, живущим с ВИЧ.

Глобальные и региональные тенденции

Эпидемия ВИЧ/СПИД развивалась по-разному и с разной скоростью распространялась в различных регионах мира. Во многих регионах она все еще находится на ранних стадиях. В конце 2004 года общее число людей, живущих с ВИЧ/СПИДом,

составляло, согласно оценкам, 39,4 млн.; около половины из них – женщины. В настоящее время темпы роста числа инфицированных среди женщин выше, чем среди мужчин, и, в среднем, женщины заражаются в более раннем возрасте. В 2004 году от ВИЧ/СПИДа умерли 3,1 млн. человек, и, несмотря на широкое применение профилактических мер были инфицированы 4,9 млн. человек.

Сведения, которые приводятся ниже, получены на сайтах и из докладов ЮНЭЙДС и ВОЗ. Данные, публикуемые этими организациями, обновляются ежегодно в декабре.

См.: <http://www.unaids.org/Unaidс/EN/Resources/Publications/Corporate+publications/AIDS+epidemic+update+-+December+2004.asp>

Латинская Америка и страны Карибского бассейна

В Латинской Америке с ВИЧ живут 1,7 млн. (1,3 - 2,2 млн.) человек, в странах Карибского бассейна – 440 тыс. (270 - 780 тыс.) человек. В этом регионе есть государства, где инфицировано свыше двух процентов населения. Среди наиболее пораженных эпидемией стран и территорий преобладают те, в экономике которых ведущую роль играет туризм. Большинство стран региона не обладает достаточными возможностями для мониторинга количественных и качественных изменений в развитии эпидемии, и они вынуждены полагаться на данные и системы сбора информации, которые не всегда соответствуют фактическому положению дел.

Восточная Европа и Центральная Азия

Число лиц, живущих с ВИЧ, в этом регионе за последние несколько лет резко увеличилось, достигнув в конце 2004 года, согласно оценкам, 1,4 млн. (920 тыс. – 2,1 млн.) человек, что более чем в девять раз выше показателя десятилетней давности. Основной фактор ускоренного наступления эпидемии – широкое распространение поведения повышенного риска, в частности, применения инъекционных наркотиков и незащищенного секса. Новые случаи инфицирования в регионе приходится в основном на молодежь.

Африка

В странах Африки южнее Сахары проживает немногим более 10% мирового населения, однако здесь сосредоточено более 60% всех лиц, живущих с ВИЧ/СПИДом, – около 25,4 млн. (23,4 – 28,4 млн.) человек, включая, согласно оценкам, 3,1 млн. (2,7 – 3,8 млн.) человек, инфицированных в 2004 году. Число живущих с ВИЧ среди взрослого населения за последние годы стабилизировалось, но такая стабилизация совсем не означает, что эпидемия отступает. Напротив, стабилизация может маскировать наиболее опасный ее этап, когда примерно одинаковое число людей приобретает ВИЧ-инфекцию и одновременно умирает от СПИДа.

Страны Азии и Тихого океана

Уровень распространения ВИЧ-инфекции в странах Азии ниже, чем в других регионах. Вместе с тем, население многих азиатских стран настолько велико, что даже низкий процент заболевших означает, что с ВИЧ живут значительные массы людей. По последним оценкам, в конце 2004 года в этом регионе насчитывалось примерно 8,2 млн. (3,4 – 11,8 млн.) человек, живущих с ВИЧ, из которых 2,3 млн. (1,5 – 3,3 млн.) – женщины. Есть в Азии и положительные примеры. Так, в Таиланде ежегодное число случаев заражения сократилось со 100 тысяч в 1990-х годах до примерно 30 тысяч в настоящее время. Важным фактором успеха при этом стала кампания в поддержку использования презервативов.

Уровень распространения ВИЧ-инфекции в островных государствах Тихоокеанского бассейна, по всей видимости, низок, хотя имеющиеся данные крайне неполны. На отдаленных островах наибольшей опасности подвергаются моряки и их партнеры. В Папуа-Новая Гвинея уровень инфицирования, согласно оценкам, самый высокий – в конце 2003 года этот показатель составил 0,6% (0,3 – 1,0%) взрослых, или 16 тыс. (7,8 – 28 тыс.) человек от общей численности населения, составляющей примерно 2,6 млн. (данные ЮНЭЙДС за 2004 г.).

Западная Европа, Северная Америка, Австралия и Новая Зеландия

В этих странах число лиц, живущих с ВИЧ/СПИДом, возрастает. Это происходит отчасти потому, что широко доступными стали антиретровирусные препараты, которые продлевают жизнь ВИЧ-инфицированным. Поведение повышенного риска, как представляется, становится более распространенным, особенно среди молодежи. В странах Северной Америки, Западной и Центральной Европы число лиц, живущих с ВИЧ, возросло в 2004 году до 1,7 млн. (1,1 – 2,2 млн.) человек. Основные пути инфицирования в этих странах – сексуальные контакты между лицами мужского пола и, в меньшей степени, применение инъекционных наркотиков. Вместе с тем, общая картина путей распространения ВИЧ меняется: вирус поражает новые сегменты населения, растет доля лиц, инфицированных в незащищенных гетеросексуальных контактах. Успешная пропагандистская кампания начала 1990-х годов в поддержку безопасного секса сегодня менее результативна. Это означает, что мы не можем себе позволить ослаблять усилия в борьбе против вируса.

Конвенция МОТ № 111

Конвенция МОТ № 111 (1958 года) о дискриминации в области труда и занятий — основной инструмент политики, направленной на устранение дискриминации. Конвенция запрещает «всякое различие, недопущение или предпочтение, приводящее к нарушению равенства возможностей или обращения в области труда и занятий, в доступе к занятости и обучению, для продвижения по работе, обеспечения прочности положения на занимаемой должности, оплаты и условий труда, безопасности и охраны труда и доступа к социальным пособиям». В ней перечислены семь оснований для дискриминации — раса, цвет кожи, пол, религия, политические убеждения, национальное и социальное происхождение.

Определение дискриминации, содержащейся в Конвенции № 111, напрямую не запрещает дискриминацию на основании действительного или предполагаемого положительного ВИЧ-статуса. В Статье 1 (а) Конвенции не упоминается ВИЧ-инфекция, что неудивительно, поскольку сама Конвенция была принята задолго до начала эпидемии.

Однако, как следует из Статьи 1 (b), правительство при определении своей национальной политики по устранению дискриминации, после консультаций с представительными организациями работников и предпринимателей может причислять к ней новые виды дискриминации. Сюда можно отнести и дискриминацию на основании ВИЧ-статуса.

Многие правительства ввели соответствующее положение в свое антидискриминационное законодательство, которое не запрещает прекращения по инициативе администрации трудовых отношений с работником, не способным в силу медицинских показаний выполнять свою работу, даже легкую. Это рассматривается как разумное основание для увольнения. Вместе с тем, запрещено прекращение трудовых отношений лишь на основании ВИЧ-статуса работника, если он все еще может выполнять свои трудовые обязанности.

Следует отметить, что Конвенция № 111 не исключает использования разных подходов в отношениях с работниками в каждом конкретном случае, однако различие в подходах всегда должно иметь для работника положительную направленность.

Допускается особый подход в отношении специфических запросов и требований тех лиц, которые, в силу ограничений по состоянию здоровья нуждаются в особой помощи. Такое обращение обеспечивается специальными мерами помощи ВИЧ-позитивным работникам и не рассматривается как дискриминация.

В законодательстве и судебных решениях многих стран признана недопустимой дискриминация в сфере труда на основании ВИЧ статуса или состояния здоровья. Антидискриминационные положения на национальном уровне могут иметь различные формы. Как показывает опыт, эффективны в этом плане как «жесткие», так и «мягкие законы».

Стратегические направления в области охраны труда в 21-м столетии: роль инспекций труда

Коммюнике

Настоящая объединенная конференция Африканского регионального центра по охране труда, Международной ассоциации инспекций труда, ВОЗ, МОТ и руководителей инспекций безопасности и охраны труда 21 англоязычной страны, собравшихся на Маврикии 22–24 ноября 2004 года,

Принимая во внимание:

1. Глобальные вызовы и достижения, программы и другие инициативы в области безопасности и охраны труда и инспекции труда;
2. Очевидную зависимость между безопасностью и охраной труда, с одной стороны и важными социально-экономическими проблемами, включая ВИЧ/СПИД, детский труд, занятость, производительность, бедность и предоставление достойного труда, с другой стороны;
3. Призыв руководящего совета на уровне министров в рамках Африканского регионального центра по охране труда к укреплению инспекций труда в африканском регионе, прозвучавший в июне 2004 года, а также призыв министров здравоохранения африканских стран к усилению безопасности и охраны труда в регионе, сформулированный на встрече в сентябре 2004 года;
4. Предложенные Совместной комиссией МОТ-ВОЗ по вопросам охраны труда в декабре 2003 года рекомендации по укреплению межотраслевого сотрудничества на региональном и национальном уровне, и Заявление о намерениях объединить усилия стран Африки в области охраны труда, подписанное руководителями региональных отделений ВОЗ и МОТ в Африке.

Рассмотрев текущее состояние дел с выполнением программ в области безопасности и охраны труда в странах-участницах, данная Конференция устанавливает, что существует срочная необходимость в:

1. Разработке и осуществлении национальной и региональной политики в области охраны труда, для чего наличествует сильная политическая воля;
2. Модернизации национальной законодательной базы в целях согласования (суб-)регионального законодательства по охране труда;
3. Укреплению и развитию сотрудничества на международном, национальном и местном уровнях, включая социальное партнерство, в развитии сотрудничества на правительственном уровне (в первую очередь между министерствами труда и здравоохранения), укреплении партнерства общественных организаций и частных компаний;
4. Модернизации и расширению возможностей инспекций труда, инвестируя средства в развитие и повышение культуры профилактической деятельности;
5. Нарастании усилий с целью «охватить неохваченных», особенно в неформальном секторе экономики, в сфере детского труда и особо опасных отраслях;
6. Более деятельном участии в решении проблемы ВИЧ/СПИДа;
7. Создании инструментов, необходимых для оказания помощи в деле укрепления, поддержки, контроля и оценки национальных программ и инициатив в области безопасности и охраны труда;
8. Развитии технического сотрудничества для решения вышеупомянутых задач;
9. Политической поддержке на самом высоком уровне для проведения в жизнь согласованного Плана действий.

Неформальная экономика

Определение

Дать однозначное определение неформальной экономике крайне сложно. Многим более знаком термин «неформальный сектор», впервые введенный в оборот МОТ в 70-х годах прошлого века. Сегодня предпочитают говорить о «неформальной экономике», чтобы показать, что неформальная экономическая деятельность не существует сама по себе, не ограничивается отдельной отраслью, а охватывает все экономические сферы – от торговли и сферы услуг до промышленности и сельского хозяйства. Важно осознавать, что функционирование формальной и неформальной экономик во многом связаны между собой.

Масштабы неформальной экономики

Во многих странах неформальный сектор – основная сектор экономики, значение которого продолжает расти. Во многих странах, переживающих долговой кризис и структурную перестройку, которые ведут к массовому сокращению официальных рабочих мест, неформальная экономика дает многим возможность выжить. Согласно оценкам, в Африке на неформальную экономику приходится более 90% новых рабочих мест. Почти 80% составляют рабочие места вне сельского хозяйства и более 60% – рабочие места, создаваемые в городах. Подобная картина характерна и для многих регионов в Азии. Так, 90% работающих женщин в Индии заняты в неформальном секторе экономики.

Вот некоторые отличительные черты предприятий и работников неформальной экономики:

- они не признаются законом и не подпадают под действие законодательства о труде;
- их трудовые отношения ненадежны, а доходы в целом нерегулярны;
- они редко бывают организованными и потому не имеют возможности обеспечить свое представительство;
- они находятся вне структур и систем социальной защиты;
- они не имеют доступа к социальным льготам и услугам, например, кредитам, к деловой информации и программам подготовки;
- они уязвимы к вмешательству государственной власти, поскольку нередко их считают как бы «вне закона». В связи с этим они могут стать жертвой преследований со стороны полиции;
- их экономические показатели не учитываются в официальной статистике, однако их экономический вклад может быть более значительным, чем вклад предприятий формальной экономики;
- их деятельность постоянно сохраняет неформальный характер, поскольку затраты на легализацию предприятия с одной стороны слишком высоки, а с другой, пугают своей сложностью и отнимают много времени на оформление.

ILOAIDS

International Labour Office

4, route des Morillons

CH-12111 Geneva 22

Switzerland.

E-mail: iloaids@ilo.org

www.ilo.org/aids

ISBN 978-92-2-417134-5 (print)

ISBN 978-92-2-417135-2 (web pdf)