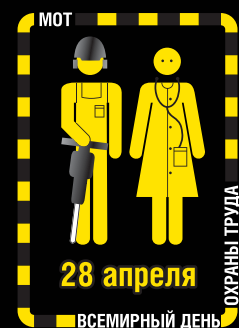


Отмечаемый МОТ
Всемирный день охраны труда
поддержала Международная ассоциация
социального обеспечения (ISSA)



Международное
бюро
труда
Женева

Достойный труд. Безопасный труд. Защита от ВИЧ/СПИДа

Доклад МОТ к Всемирному дню охраны труда 2006



Международное
бюро
труда
Женева

ISBN 92-2-418619-X & 978-92-2-418619-6 (print)
ISBN 92-2-418620-3 & 978-92-2-418620-2 (web pdf)



МЕЖДУНАРОДНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА

**ДОСТОЙНЫЙ ТРУД.
БЕЗОПАСНЫЙ ТРУД.
ЗАЩИТА ОТ ВИЧ/СПИДА**

*Доклад МОТ
к Всемирному дню охраны труда
2006 года*

Международное бюро труда
Женева 2006

© Международная организация труда, 2006

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 (Right and Permissions), International Labour Office, CH-1211, Geneva 22, Switzerland

Достойный труд. Безопасный труд. Защита от ВИЧ/СПИДа. Доклад МОТ к Всемирному дню охраны труда 2006 года.

Женева, Международное бюро труда, 2006.

ISBN 92-2-418619-X & 978-92-2-418619-6 (печатное издание)

ISBN 92-2-418620-3 & 978-92-2-418620-2 (вебсайт.pdf)

Также опубликовано на английском языке:

Decent Work – Safe Work – HIV/AIDS. The ILO Report for World Day for Safety and Health at Work 2006

Geneva, International Labour Office, 2006

ISBN 92-2-118619-9 & 978-92-2-118619-9 (print)

ISBN 92-2-118620-2 & 978-92-2-118620-5 (web.pdf)

Первое издание – 2006 г.

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 свидетельствует об их неодобрении.

Издания Международного бюро труда имеются в продаже в крупных книжных магазинах или местных бюро МБТ во многих странах. Субрегиональное бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии, 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.

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

Отпечатано в России.

Содержание

Концепция достойного труда МОТ и роль охраны труда.....	5
Вклад программы «За безопасный труд» в претворение в жизнь концепции достойного труда.....	6
Защита от ВИЧ/СПИДа. Достойный труд. Безопасный труд	7
ВИЧ/СПИД и охрана труда	8
ВИЧ/СПИД и психосоциальные проблемы на рабочем месте	11
ВИЧ/СПИД и инспекция труда	12
ВИЧ/СПИД, информационно-просветительская работа и обучение в сфере охраны труда.....	14
Библиография.....	16

Всемирный день охраны труда отмечается ежегодно 28 апреля. Впервые МОТ отметила этот день в 2001 г. В своем нынешнем виде Всемирный день начал отмечаться в 2003 году, когда МОТ стала с его помощью продвигать идеи предупредительного обеспечения безопасности и сохранения здоровья на работе. Центральная тема Всемирного дня охраны труда 2006 года – предотвращение связанных с работой несчастных случаев и заболеваний через обеспечение достойного и безопасного труда.

Истоки Всемирного дня охраны труда связаны с Днем памяти рабочих, погибших или получивших травмы на работе, который с 1989 года ежегодно 28 апреля начали отмечать трудящиеся Америки и Канады. Международная конфедерация свободных профсоюзов (МКСП) и Глобальные федерации профсоюзов превратили этот день в событие общемирового масштаба, расширили его тематику, включив в нее вопросы устойчивой занятости и рабочих мест. Международный день памяти рабочих, погибших или получивших травмы на работе, сегодня отмечается сегодня в более чем ста странах мира.

К Всемирному дню охраны труда 2006 года МОТ призывает правительства, объединения работодателей и работников организовать в рамках своей деятельности информационно-разъяснительную кампанию, посвященную предотвращению связанных с работой несчастных случаев и заболеваний. МОТ призывает также всех людей мира труда подумать об организации своей работы и выявить меры, которые позволят избежать травм и заболеваний не только 28 апреля, но и в течение всего года.

**ПРИЗЫВАЕМ ВАС ПРИСОЕДИНИТЬСЯ К НАМ
В ПРОДВИЖЕНИИ ИДЕЙ ЭТОГО ВАЖНОГО ДНЯ!**

Концепция достойного труда МОТ и роль охраны труда

«Сегодня главная цель МОТ – создавать для мужчин и женщин возможности достойного и производительного труда в условиях свободы, равенства, социальных гарантий и уважения человеческого достоинства».

Генеральный директор МОТ Хуан Сомавия¹

Понятие достойного труда воплощает в себе ожидания людей, связанные с их трудовой жизнью. Люди хотят работать в безопасных условиях – точно так же, как они стремятся к производительному труду, приносящему достойное вознаграждение. Люди хотят иметь социальные гарантии на рабочем месте и социальную защиту для своих семей, а также возможности для индивидуального роста и социальной интеграции. Трудящиеся стремятся к свободе выражения мнений, к свободе объединения и участию в принятии решений по жизненно важным вопросам, к равенству возможностей и обращения для женщин и мужчин.

Охрана труда – составная часть концепции достойного труда. Иными словами, если труд хорошо оплачивается, но при этом небезопасен, его нельзя считать достойным трудом; если человек трудится в условиях свободы, но при этом рискует здоровьем, то такой труд нельзя считать достойным; если условия трудового договора хорошие, но при этом работа подрывает здоровье и благополучие человека, то такой труд нельзя считать достойным.

Достойный труд должен занять центральное место в разработке экономической и социальной политики на глобальном, национальном и местном уровне. Достойный труд играет ключевую роль в борьбе с бедностью, он является средством для достижения справедливого и устойчивого развития на благо всех людей. МОТ распространяет принципы достойного труда, продвигая охрану труда, а также работая в сфере занятости, социальной защиты, разработки трудовых стандартов, фундаментальных принципов и прав в сфере труда, развития социального диалога.

В каждой из вышеперечисленных областей люди во всем мире испытывают лишения, неравенство и социальную изоляцию в виде безработицы либо неполной занятости, в виде непроизводительных рабочих мест неудовлетворительного качества, а также в виде небезопасного труда и негарантированного дохода. Эти лишения также принимают форму несоблюдения прав работников, гендерного неравенства, эксплуатации трудящихся-мигрантов, недостаточного представительства и ограниченных возможностей выражения мнений, неудовлетворительных мер защиты и солидарности в случае заболевания, инвалидности и старости. Программы МОТ направлены на решение этих проблем.

Вопросы охраны труда входят в сферу деятельности Целевой программы МОТ по охране труда и производственной среде «За безопасный труд» (InFocus Programme on Safety and Health at Work and the Environment – SafeWork). Программа занимается разработкой нормативных документов, информационно-разъяснительной работой и развитием технического сотрудничества в области охраны труда. В плане претворения в жизнь концепции достойного труда программа ставит перед собой четыре основные задачи:

- ◆ разработка политики и программ профилактики;
- ◆ расширение мер эффективной защиты в отношении наиболее уязвимых групп работников;
- ◆ более активное содействие правительствам, объединениям работодателей и работников;
- ◆ обеспечение того, чтобы социальный и экономический эффект от усиления защиты работников был зафиксирован и признан лицами, ответственными за разработку политики и принятие решений.

ДОСТОЙНЫЙ ТРУД ДОЛЖЕН БЫТЬ БЕЗОПАСНЫМ!

¹ ILO Circular 598, 20 May 2004, [Циркуляр МОТ], с текстом можно ознакомиться на сайте: http://www.ilo.org/public/english/bureau/integration/download/tools/6_3_83_a_framework_for_implementing_the_dw_agenda_in_english.pdf

Вклад программы «За безопасный труд»

в претворение в жизнь концепции достойного труда

С момента своего образования в 1919 году Международная организация труда рассматривала охрану труда и в том числе нормотворческую деятельность как основное направление своей работы. Несчастные случаи на производстве и профессиональные заболевания ведут к тяжким людским страданиям и лишениям. Они являются препятствием на пути к достойному труду и приводят к огромным экономическим потерям. Ежегодно 2,2 млн. работников погибают на производстве или в результате трудовой деятельности². При этом в обществе все еще нет полного осознания важности охраны труда. Зачастую этой проблеме не уделяется должного внимания. Такую ситуацию необходимо переломить, активизировав работу на международном и национальном уровне. Кампании, подобные той, что приурочена к 28 апреля – Всемирному дню охраны труда, являются составной частью усилий МОТ по достижению достойного и безопасного труда.

В своей работе по развитию охраны труда МОТ руководствуется набором разработанных ею инструментов, в том числе конвенций, рекомендаций, сводов практических правил, руководств и разнообразными информационными материалами, такими как Энциклопедия МОТ по безопасности и гигиене труда³. Среди недавних важных достижений – разработка Глобальной стратегии по охране труда⁴, которая содержит основные направления деятельности МОТ и ее трехсторонних партнеров на ближайшие годы. Такой стратегический подход основан на принципах профилактики и системного управления на всех уровнях. Система управления охраной труда на предприятии должна охватывать все аспекты и риски производственной деятельности – от несчастных случаев и асбестозов до зоонозов, от ВИЧ/СПИДа до потребностей молодых работников. Одновременно следует создать правоприменительную систему для национального законодательства и подзаконных актов, а государствам – членам МОТ необходимо разработать систему сбора и распространения знаний и продвижения принципов охраны труда с тем, чтобы поддерживать, координировать и отслеживать положительные сдвиги в этой области.

В разработанной МОТ Глобальной стратегии по охране труда вновь подтверждается роль стандартов МОТ как основы продвижения принципов охраны труда, а, значит, и достойного труда. Одновременно следует более тесно увязывать стандарты МОТ с другими действиями – информационно-разъяснительной работой, сбором и распространением знаний, совершенствованием методов управления, распространением информации и развитием технического сотрудничества, направленными на закрепление достигнутых результатов. Глобальная стратегия по охране труда подчеркивает важность приверженности делу развития охраны труда со стороны национальных трехсторонних партнеров, а также указывает на роль национальной политики, направленной на профилактику и внедрение культуры охраны труда – ключевых элементов долгосрочного совершенствования системы охраны труда в целом.

МОТ и ее трехсторонние партнеры должны возглавить работу по продвижению охраны труда. Вместе мы можем наладить партнерские связи, необходимые для достижения поставленных целей.

² См. Вступительный доклад МОТ «Достойный труд – безопасный труд» на сайте www.ilo.org/public/english/protection/safework/wdcongrs17/index.htm

³ Имеется на сайте: www.ilo.org/encyclopaedia/

⁴ Имеется на английском, французском и испанском языке. См.: <http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/integrap/survindex.htm>

Защита от ВИЧ/СПИДа.

Достойный труд.

Безопасный труд

Глобальная эпидемия ВИЧ/СПИДа представляет собой угрозу для претворения в жизнь концепции достойного труда во всех ее аспектах, для достижения устойчивого развития и сокращения бедности. В результате эпидемии сокращается приток на рынок труда рабочей силы, подрываются основы существования миллионов работников и членов их семей. Девять из десяти живущих с ВИЧ/СПИДом – люди экономически активного возраста. Потеря рабочей силой профессиональных навыков и опыта угрожает производительности труда и снижает способность национальной экономики устойчиво производить товары и услуги. Когда среди работников имеет место дискриминация, подрываются основополагающие принципы и права в сфере труда.

В то же время концепция достойного труда указывает всем тем, кто заинтересован в развитии трудовой сферы, на то, как комплексно подходить к решению существующих проблем, в том числе к преодолению последствий кризисов, природных катаклизмов и вновь возникающих проблем. Концепция включает в себя моральные и законодательные принципы, на которых должна строиться политика и программы на рабочих местах и которые помогут обеспечить защиту работников. Применяя концепцию достойного труда, МОТ может решать проблемы занятости в формальной и неформальной экономике, содействовать разработке социальных и экономических мер по преодолению последствий ВИЧ/СПИДа, помогать обеспечивать доступ к профилактике, уходу и лечению.

Концепция достойного труда в части, касающейся охраны труда, затрагивает проблему ВИЧ/СПИДа. Как мы уже знаем, обеспечение безопасных рабочих мест – составная часть продвижения достойного труда. ВИЧ представляет собой производственный риск в значительном ряде профессий, где возможен контакт в кровь или биологическими жидкостями. Наиболее очевидные профессии – медицинские работники и сотрудники скорой помощи, однако риску подвергаются и работники тюрем и служб безопасности, похоронных служб, уборщики мусора, те, кто работает в салонах пирсинга. ВИЧ не передается через обычный контакт на рабочем месте, однако несчастный случай может произойти практически в любой производственной среде. Вот почему создание безопасных условий во всех видах деятельности означает профилактику заражения ВИЧ.

В некоторых профессиях – как в формальной, так и в неформальной экономике – риск для работника заразиться ВИЧ возникает не в результате собственно производственной деятельности, а, скорее, в результате тех условий, в которых она протекает. В особенности вышесказанное относится к работе, требующей длительного пребывания вне дома и семьи. Речь идет о водителях-дальнобойщиках, моряках, военных, нефтяниках. Мигранты и мобильная рабочая сила в не меньшей степени страдают от разлуки с семьями, при этом страдают и их семьи. Эта последняя группа работников, возможно, подвергается еще большему риску, поскольку зачастую эти люди отрезаны от информации, не имеют социальной и правовой защиты. Каждый сектор и отрасль экономики требуют отдельного подхода с учетом их конкретных особенностей.

Один из главных инструментов МОТ в ее борьбе со СПИДом – *Свод практических правил по вопросу «ВИЧ/СПИД и сфера труда»*⁵, где сформулированы основные принципы действий на рабочих местах, принципы разработки политики и программ на уровне предприятий,

⁵ Опубликован на многих языках, см. <http://www.ilo.org/public/english/protection/trav/aids/publ/codelanguage.htm>

местных сообществ и на национальном уровне. Свод практических правил охватывает следующие вопросы:

- ◆ профилактика ВИЧ
- ◆ управление и снижение воздействия СПИДа на сферу труда
- ◆ медицинский уход и оказание помощи работникам, живущим с ВИЧ/СПИД и тем, кого затронула эпидемия
- ◆ устранение стигматизации и дискриминации по признаку реального наличия ВИЧ или подозрения на таковое.

ВИЧ/СПИД и охрана труда

Какие же меры в сфере охраны труда необходимо предпринять, чтобы обеспечить защиту от заражения ВИЧ на рабочем месте?

Один из основных принципов Свода практических правил гласит:

«4.4 Безопасная для здоровья производственная среда. Для предотвращения распространения ВИЧ все заинтересованные стороны должны участвовать в обеспечении безопасной производственной среды в соответствии с положениями Конвенции МОТ 1981 года о безопасности и гигиене труда (№ 155).

Безопасная производственная среда предполагает наличие безопасного рабочего места, машин и оборудования, а также производственных процессов, гарантирующих от различных рисков и нанесения вреда здоровью. Безопасная производственная среда предполагает также использование химических, физических и биологических субстанций и агентов, не представляющих, при соблюдении соответствующих мер защиты, угрозы здоровью».

Здоровая и безопасная производственная среда включает в себя профилактику и устранение производственных рисков, связанных с заражением ВИЧ, но не ограничивается лишь этим. Следует одновременно изучить и иные опасности и риски с тем, чтобы разные риски не накладывались друг на друга. Таким образом, достойные условия труда – это такие условия, при которых обеспечивается оптимальное физическое и умственное здоровье на работе и адаптация условий труда к возможностям работников в плане состояния их физического и умственного здоровья. Здесь речь может идти и о разумном вовлечении в производственный процесс работников с заболеваниями, связанными со СПИДом.

Организация безопасного труда защищает здоровье работников и придает им чувство уверенности. Главные элементы снижения риска заражения ВИЧ и другими передающимися через кровь инфекциями – это гигиена, обучение персонала и использование общепринятых мер предосторожности. Общепринятые, или стандартные меры предосторожности⁶ предусматривают обращение с кровью и биологическими жидкостями как с потенциальными источниками опасности, вне зависимости от поставленного диагноза или представлений работников о степени риска. Эти меры предосторожности были изначально разработаны для системы здравоохранения, однако они были включены и в Свод практических правил по ВИЧ/СПИДу для последующей их адаптации ко всем рабочим местам. Признавая особую степень риска, которому подвергаются медицинские работники и люди связанных с медициной профессий, МОТ в сотрудничестве с ВОЗ разработала *Совместное руководство МОТ/ВОЗ по вопросам служб здравоохранения и ВИЧ/СПИД. 2001*⁷. Способствуя созданию безопасных, здоровых и достойных условий труда, обе организации стремились расширить понимание проблемы, уменьшить связанные с ней страхи и опасения, противостоять дис-

⁶ Дополнительную информацию см. <http://www.who.int/hiv/topics/precautions/universal/en/>

⁷ Joint ILO/WHO Guidelines on health services and HIV/AIDS [Совместное руководство МОТ/ВОЗ по вопросам служб здравоохранения и ВИЧ/СПИД см. также на сайте: http://www.who.int/hiv/pub/prev_care/who_ilo_guidelines.pdf

криминации и массовому оттоку (по причине болезни и в результате миграции) медицинских работников из стран, которые наиболее в них нуждаются.

Чтобы обеспечить безопасную и здоровую производственную среду в любых условиях, в том числе в условиях, связанных с ВИЧ/СПИДом, МОТ разработала *Руководство по системам управления охраной труда МОТ-СУОТ 2001*.⁸ Руководство – это надежный инструмент, при помощи которого работодатели могут защитить работников от производственных рисков, свести на нет связанные с работой травмы, ущерб здоровью, заболевания, смертельные случаи. Работодатели, чья программа охраны труда базируется на принципах *Руководства МОТ-СУОТ 2001*, должны будут предпринять следующие шаги:

(а) **разработать политику**, основанную на принципах охраны труда и вовлечении в процесс работников и определяющую основные направления программы действий;

(б) **создать** орган, который будет заниматься политикой охраны труда, включая принципы распределения обязанностей и подотчетности, повышения профессионального уровня и обучения, регистрации несчастных случаев и обмена информацией;

(в) **спланировать и осуществить** задуманные меры (процесс включает в себя постановку задач, первоначальный анализ, планирование, развитие и внедрение в жизнь системы охраны труда);

(г) **оценивать** систему мониторинга и оценки, расследования связанных с работой травм, ущерба здоровью, заболеваний и несчастных случаев, а также системы аудита и управления;

(д) **предпринимать меры по совершенствованию работы** с помощью профилактических мер и устранения существующих недостатков, а также постоянного совершенствования и пересмотра политики, системы управления охраной труда и методов профилактики и контроля над связанными с работой травмами, ущербом здоровью, заболеваниями и опасными происшествиями.

Эффективная система охраны труда требует активного участия соответствующих государственных органов, работодателей, работников и их представителей. Основная ответственность за создание безопасных и здоровых условий труда лежит на работодателе, который должен продемонстрировать свою приверженность принципам охраны труда. Конкретные действия здесь могут включать разработку четко сформулированной программы и ознакомление с ней работников и их представителей. Программа должна включать меры профилактики, выявления и оценки рисков, распространения информации и обучения. На работодателях лежит обязанность сотрудничать с работодателем в осуществлении этой программы охраны труда. Работникам следует уважать и соблюдать правила и другие инструкции, разработанные для их собственной защиты и защиты других людей, находящихся на рабочем месте, от имеющихся там опасностей. Совместные комитеты охраны труда – это признанный механизм, при помощи которого можно обеспечить такие совместные действия. Двусторонние комитеты имеют важное преимущество: они основаны на принципах социального диалога и являются официальными органами, занимающимися целым рядом взаимосвязанных вопросов. Комитеты охраны труда могут быть эффективно использованы для объединения усилий по противодействию ВИЧ на рабочем месте.

На каждом рабочем месте следует начать с управления рисками, связанными с ВИЧ. Таким способом можно определить, какие конкретно меры следует предпринять в данных конкретных условиях. Управление рисками начинается с их выявления, затем следует оценка выявленных рисков, наконец, принятие решений, обеспечивающих контроль над ними.

Оценка и мониторинг позволят вам гарантировать эффективность и устойчивый характер мер профилактики и управления рисками заражения ВИЧ на рабочем месте. Функции

⁸ Опубликовано на семи языках, см. <http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/managmnt/guide.htm>

оценки и мониторинга на рабочем месте следует делегировать одному человеку или группе людей. Следует познакомить с ними всех работников и обеспечить, чтобы этот человек или группа представляли все категории работников. Необходимо оценить следующие моменты:

- (а) эффективность политики и программ на рабочих местах;
- (б) эффективность распространения информации и программ обучения;
- (в) уровень соответствия принимаемых мер стандартным мерам предосторожности;
- (г) точность регистрации и анализа несчастных случаев;
- (д) эффективность предпринимаемых действий и работы в развитие принятых решений.

Роль объединений работодателей и работников

Социальные партнеры играют важнейшую роль во всем, что касается сохранения здоровья на рабочем месте, включая защиту от ВИЧ/СПИДа. У каждого из них имеются свои системы воздействия и налаженные контакты, благодаря чему они могут получать такой доступ к рабочим местам, которого зачастую не имеют ни министерства труда и здравоохранения, ни неправительственные организации. Пользуясь общностью интересов объединений работодателей и работников и входящих в них структур, социальные партнеры могут способствовать принятию соответствующих мер в отношении проблем, связанных с охраной труда и ВИЧ. Сюда относится разработка соответствующих стандартов и политики, а также разработка стратегии борьбы с ВИЧ для членов этих объединений. Социальные партнеры могут оказаться особенно полезными при распространении предназначенной для их членов информации, а также при осуществлении соответствующей деятельности по расширению информированности. Кроме того, их связи с зачастую малоинформированными слоями населения можно с большой пользой использовать в такой сфере, как обучение и подготовка кадров.

Представляя интересы своих членов, объединения работодателей и работников могут также способствовать обеспечению защиты от предвзятого отношения и всех форм дискриминации. Кроме того, они могут совместно с другими участниками деятельности на рабочих местах контролировать соблюдение соответствующих законов и правил. В некоторых случаях они смогут обеспечить более широкий доступ к полезным для своих членов программам, таким, как добровольное консультирование и исследования, а также программы лечения.

Социальный диалог (открытые дискуссии работодателей и работников) – основа эффективного решения вопросов охраны труда. Совместные комитеты охраны труда – это опробованный механизм решения вопросов охраны труда и ВИЧ/СПИДа на рабочем месте через социальный диалог. Совместные комитеты представляют собой практическое воплощение в жизнь принципов Конвенции МОТ 1981 года о безопасности и гигиене труда (№ 155). С их помощью работодатели и работники могут предлагать, разрабатывать, контролировать и отчитываться о тех действиях, которые они предпринимают на рабочих местах в сфере охраны труда. Совместные комитеты охраны труда могут способствовать внедрению различных инструментов и методов охраны труда, которые могут быть применены и к решению вопросов, связанных с ВИЧ/СПИДом.

Не стоит также забывать, что государство обеспечивает работой большое число людей и в качестве работодателя несет ответственность за своих работников. Речь идет об обеспечении достойных и безопасных условий труда, максимально снижающих риск заражения ВИЧ/СПИДом и не допускающих дискриминации на рабочем месте. В ряде стран государство является основным работодателем для работников здравоохранения, а, значит, ему необходимо обратить особое внимание на возможные пути передачи ВИЧ и профилактику заражения.

Последний, но не менее важный аспект – совместные усилия по борьбе с ВИЧ на рабочем месте и по решению проблем в области охраны труда способны обеспечить проведение всеобщей информационно-разъяснительной кампании. Это было воплощено на практике Международной конфедерацией свободных профсоюзов (МКСП) и Международной орга-

низацией работодателей (МОР), которые опубликовали в 2003 году совместное заявление под названием «Борьба со СПИДом: программа для будущих действий».⁹ Данный документ, подписанный Генеральным секретарем МОР и Генеральным секретарем МКСП, призывает членов этих организаций придать борьбе с ВИЧ/СПИДом первостепенное значение и разработать соответствующие совместные программы. Подобный социальный диалог способен усилить борьбу с ВИЧ/СПИДом и с другими проблемами в области охраны труда.

Объединения работодателей и работников крайне заинтересованы в уменьшении последствий пандемии ВИЧ, поскольку она замедляет процессы национального экономического развития. В 40 с лишним странах, охваченных эпидемией ВИЧ, за период с 1992 по 2002 год по этой причине среднегодовые темпы роста ВВП сократились на 0,2 процента, что равнозначно потере в среднем 25 миллиардов долларов в год. Результаты исследований подтверждают, что чем выше уровень распространения ВИЧ среди населения трудоспособного возраста, тем сильнее сдерживается рост ВВП.¹⁰ Замедление роста ВВП означает уменьшение числа создаваемых рабочих мест, снижение уровня занятости и сдерживание темпов роста доходов. Поэтому социальные партнеры проявляют явный интерес к усилению борьбы с ВИЧ/СПИДом.

ВИЧ/СПИД и психосоциальные проблемы на рабочем месте

ВИЧ/СПИД – это не только медицинская проблема, но и сложная проблема социального, экономического и политического характера, имеющая глубокие корни в культурных традициях и установках. По этой причине среди ее конкретных и реальных последствий для делового мира необходимо учитывать и психосоциальные последствия. Поскольку ВИЧ/СПИД повсеместно рассматривался как исключительно медицинская проблема, многие работодатели, работники и правительства до сих пор не создали необходимого технического и институционального потенциала для адекватной и эффективной борьбы с последствиями этой проблемы эпидемического масштаба. МОТ разработала специальную обучающую программу SOLVE («Социальный диалог, стратегия и тактика предотвращения насилия на работе»), демонстрирующую эффективность комплексного подхода к решению психосоциальных проблем. Данный подход основан на признании того факта, что разные факторы действуют не изолированно, а взаимодействуют друг с другом, и, соответственно, нацелен на выработку ответных мер комплексного характера.

Прежде всего необходимо признать, что психосоциальные проблемы могут способствовать заражению ВИЧ/СПИДом. Например, употребление алкоголя и наркотиков, возможно, как результат повышенных стрессовых нагрузок, приводит к снижению самоконтроля и рискованному поведению, в том числе и в том, что касается сексуальных отношений. Действие алкоголя может также повлиять на способность умело и правильно обращаться с презервативом. Употребление наркотиков, при совместном использовании инфицированных шприцев, является особенно эффективным способом передачи ВИЧ. Акты насилия могут подвергать людей, особенно женщин, риску заражения, а также способствовать негативному отношению к индивидам с положительным ВИЧ-статусом.

Живущие с ВИЧ люди могут страдать от дополнительных психосоциальных проблем, включающих опасения, страхи и стрессы. Попытки справиться с подобной ситуацией приводят иногда к неадекватному поведению, например, к чрезмерному потреблению алкоголя и табака, что может нанести еще больший вред здоровью тех, чья иммунная система уже и без того пострадала. Живущие с ВИЧ могут также становиться жертвами насилия, как физического, так и в форме общественного осуждения, что еще больше усиливает бремя испытываемых ими психосоциальных проблем.

⁹ Текст этого совместного заявления см. на сайте: <http://www.ilo.org/public/english/protection/trav/aids/ieicftudecl.pdf>.

¹⁰ См. HIV/AIDS and work: global estimates, impact and response 2004. Geneva: ILO, 2004. [ВИЧ/СПИД и работа: глобальные оценки, последствия и меры по их ликвидации, 2004 г.]

Для решения психосоциальных проблем, в особенности таких, как пагубные привычки и склонность к риску, требуются перемены в отношениях, понимании и поведении людей. Поведение людей во многих ситуациях изменить довольно трудно. Например, почти все курильщики знают, что курение наносит вред их здоровью и здоровью окружающих, вдыхающих табачный дым от их сигарет. И все же, поскольку они имеют пристрастие к никотину, одного этого знания недостаточно, чтобы заставить их изменить свое поведение. Люди могут знать, как необходимо поступать, чтобы избежать заражения ВИЧ-инфекцией, однако в силу социальных, культурных или экономических условий, в которых им приходится находиться, они могут воздерживаться от правильных действий. Помимо знания фактов людям необходимы мотивация и определенные возможности, чтобы совершить в себе перемену и затем придерживаться новых норм поведения. Полезные уроки в этой области можно извлечь из хорошо зарекомендовавших себя программ по борьбе с алкоголизмом и наркоманией на рабочем месте.

Здесь могут помочь самые разные благоприятствующие факторы, и работа – идеальное место для их использования. Работа может стать местом эффективного распространения информации о нужном вопросе, поскольку работники проводят на ней большую часть дня. Сама обстановка на рабочем месте может также оказать положительное влияние, если в ее основе лежат соответствующая политика и ценности и уважение прав человека. Наконец, рабочее место может послужить средством удобного доступа к услугам, которыми в противном случае работники не воспользовались бы.

Для работодателей выгода состоит в том, что подобные меры способны улучшить здоровье работников и повысить производительность предприятия. Они могут способствовать снижению распространения ВИЧ-инфекции и улучшению качества жизни и работы людей, живущих с ВИЧ.

Руководители предприятий должны понимать, что больные ВИЧ/СПИДом в обществе и на работе зачастую подвергаются общественному осуждению, дискриминации и даже испытывают к себе откровенно враждебное отношение. Их права, такие, как право на отсутствие дискриминации, равную защиту и равенство перед законом, право на неприкосновенность частной жизни, свободу передвижений, труд, равный доступ к образованию, право на жилище, здравоохранение, социальное обеспечение, материальную помощь и пособия, нередко нарушаются исключительно на основании известного или предполагаемого диагноза ВИЧ/СПИД. Высокая степень общественного осуждения и дискриминации свидетельствует также о значительном невежестве и неосведомленности в том, что касается ВИЧ/СПИДа. Лица, страдающие от дискриминации и недостаточной защиты прав человека, в большей степени подвержены риску инфицирования и в меньшей степени способны справляться с бременем диагноза ВИЧ/СПИД.

ВИЧ/СПИД и инспекция труда

В последние годы система трудового инспектирования претерпела значительные изменения. Все большее признание получает точка зрения о том, что максимальный эффект дает комплексная инспекционная служба, наделенная как контрольными, так и консультационными функциями, занимающаяся такими вопросами, как охрана труда, условия труда, социальное обеспечение, опасный детский труд, трудовые отношения, и взаимодействующая с другими специализированными техническими инспекциями. Данный подход вполне допускает включение в сферу деятельности и такой многоплановой проблемы, как ВИЧ/СПИД, для решения которой требуются многосторонние усилия.

В борьбе за улучшение условий труда все большее значение приобретает такой фактор, как продвижение культуры предотвращения риска. Для достижения этой цели могут использоваться самые разные способы и средства, в том числе инспекции труда, социальный диалог (например, в совместных комитетах по охране труда), распространение информации и обмен

передовым опытом, другая образовательная/пропагандистская деятельность, а также налаживание сотрудничества между заинтересованными сторонами. Когда речь идет о таком заболевании, как ВИЧ/СПИД, единственное средство лечения – это профилактика.

Определенное влияние на роль инспекций труда оказывает и возросшее значение вышеупомянувшегося «Руководства по системам управления охраной труда: МОТ-СУОТ 2001». Когда принципы, изложенные в «Руководстве» используются на добровольной основе, задача инспектора меняется – вместо детальной проверки рабочих мест он анализирует системы управления, проверяя их по мере необходимости в ходе инспектирования. Если эти системы в порядке и хорошо работают, значит и охрана труда на предприятии должна быть на приемлемом уровне. Сюда хорошо вписывается и борьба с ВИЧ/СПИДом как часть общей политики в области охраны труда. Основой для действий на любом рабочем месте является принятие определенной политики в отношении проблемы ВИЧ/СПИД. Инспектор может подтолкнуть к этому социальных партнеров и помочь им в реализации такой политики.

Понимая важнейшую взаимосвязь между принципами и обязанностями инспекций труда и решением проблемы ВИЧ/СПИД на рабочем месте, МОТ разработала для инспекторов труда специальные методические рекомендации, предусматривающие обучение и использование практических руководств, для того, чтобы помочь им включить вопросы борьбы с ВИЧ/СПИДом в сферу своей деятельности.¹¹

В вопросах борьбы с ВИЧ/СПИДом особенно актуальны следующие два принципа трудового инспектирования: социальный диалог (сотрудничество с работодателями и работниками и между ними) и профилактика.

Инспекторы могут побуждать работодателей и работников к совместной разработке политики и программы борьбы с ВИЧ/СПИДом на рабочем месте на основе Свода практических правил МОТ по вопросу «ВИЧ/СПИД и сфера труда». Это единственное, что можно реально сделать на отдельном предприятии. Данный процесс можно сопоставить с принятием определенной политики в области охраны труда, чего требует законодательство об охране труда во многих странах. Правильная политика в области охраны труда закладывает основы для добровольного исполнения требований этого законодательства на предприятиях. В таких условиях задача инспектора труда значительно упрощается. Когда предприятие самостоятельно ставит перед собой цели, инспектор превращается скорее в консультанта, чем в контролера.

Для инспекторов труда, связанных с проблемой ВИЧ, крайне важное значение имеет профилактика. Любые связанные с работой травмы и ухудшения здоровья можно предотвратить при наличии соответствующей предусмотрительности, дальновидности, планирования, организации, готовности и желания выявлять опасные факторы, оценивать риски и принимать необходимые меры до возникновения несчастного случая или заболевания. Этого можно достичь при совместных усилиях всех заинтересованных сторон. Профилактику несчастных случаев и заболеваний можно обеспечить только путем повседневной работы, если предприятие учится управлять своими рисками. И здесь важную роль способны сыграть инспекции труда. Проблема ВИЧ/СПИД затрагивает жизнь и здоровье работников и, следовательно, требует соответствующих ответных действий со стороны системы трудового инспектирования, особенно ввиду той профилактической роли, которую играют инспекторы труда для сокращения числа несчастных случаев на производстве и улучшения состояния здоровья работников.

Инспекторы могут также активно помогать работодателям контролировать производственную практику в том, что касается ВИЧ/СПИДа, и при необходимости обеспечивать принятие

¹¹ См. «A handbook on HIV/AIDS for labour and factory inspectors», [Руководство по вопросам ВИЧ/СПИД для инспекторов труда и фабричных инспекторов] на сайте: <http://www.ilo.org/public/english/protection/trav/aids/publ/gl-labourinspectorshandbook-feb05.pdf>.

мер по ее изменению. Контролирование и проверка существующей практики и ее оценка для обеспечения качества – это важная часть системы управления.

МОТ разрабатывает специальные практические руководства и пособия для укрепления системы трудового инспектирования. Одно из таких пособий представляет собой состоящий из десяти пунктов план, который был разработан для того, чтобы помогать инспекциям формировать правильную политику, направленную на решение самых общих и важных вопросов. Подобные практические пособия помогают трудовым инспекциям во всем мире в построении и расширении комплексной системы обучения, рассчитанной на создание конкретных инструментов для решения таких проблем, как ВИЧ/СПИД на рабочем месте.¹²

ВИЧ/СПИД, информационно-просветительская работа и обучение в сфере охраны труда

Информационно-просветительскую работу и обучение по такой проблеме, как ВИЧ/СПИД, иногда называют «социальной вакцинацией». Однако, хотя знания и имеют огромное значение, их одних может оказаться недостаточно, чтобы вызвать необходимые изменения. Они должны быть подкреплены образовательными программами и практическими мерами, например, такими, как предоставление в надлежащих местах бесплатных или доступных презервативов. Свод практических правил МОТ по вопросу «ВИЧ/СПИД и сфера труда» и прилагаемое к нему учебное пособие содержат множество практических рекомендаций в области просвещения и обучения. С точки зрения защиты от ВИЧ/СПИДа на рабочих местах, объединения работодателей и работников могут оказаться особенно полезными для распространения информации и организации обучения способам борьбы с ВИЧ/СПИДом.

Просвещение и обучение

В разных ситуациях для работников могут потребоваться разные виды просветительской деятельности и обучения.

Для руководителей, которые должны управлять своими предприятиями так, чтобы не создавать риска заражения ВИЧ-инфекцией и не допускать дискриминации в отношении людей, живущих с ВИЧ, возможно, потребуется обучение принципам формирования политики, в том числе дополнительное ознакомление с требованиями местных законов. Свод практических правил МОТ посвящен выработке правильной политики в отношении ВИЧ на рабочем месте, и, кроме того, к нему прилагается специальное учебное пособие, в котором объясняется, как следует пользоваться этим Сводом. В обучающей программе SOLVE Целевой программы «За безопасный труд»¹³, стратегическая деятельность по решению психосоциальных проблем, связанных с ВИЧ/СПИД и охраной труда, сочетается с весьма значительной работой по расширению информированности.

Образовательные программы, направленные на расширение информированности и изменение отношения людей, имеют важнейшее значение для всех работников компании независимо от их уровня. Эти программы должны нести в себе следующие основные идеи: работник с положительной реакцией на ВИЧ не представляет никакой угрозы в плане передачи инфекции при случайных контактах на рабочем месте, и, кроме того, ВИЧ-инфицированный работник может жить активной и продуктивной жизнью в течение 15 лет при правильном медицинском лечении и при соответствующей социальной поддержке на работе, дома и в обществе. И, конечно, помимо передачи этих идей образовательные програм-

¹² Дополнительную информацию о деятельности МОТ в сфере трудового инспектирования см. на сайте: [http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/labinsp/..](http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/labinsp/)

¹³ См. дополнительную информацию на сайте: www.ilo.org/safework/solve.

мы должны расширять базовые знания людей о ВИЧ-инфекции и способах предотвращения заражения.

Важное значение для предотвращения передачи ВИЧ-инфекции на рабочих местах имеет обучение всех работников, которые могут контактировать с кровью и другими биологическими жидкостями, правилам предохранения от заражения при несчастных случаях на производстве и при оказании первой помощи пострадавшим. В тех случаях, когда риск заражения на рабочем месте невелик, программа обучения должна охватывать следующие вопросы:

- ◆ правила оказания первой медицинской помощи
- ◆ универсальные меры предосторожности
- ◆ использование средств защиты
- ◆ правила, которые следует соблюдать при контакте с кровью или другими биологическими жидкостями.

Следует подчеркнуть, что эти меры предосторожности необходимо соблюдать всегда и во всех случаях. Помимо ВИЧ существуют и другие болезни, которые могут передаваться через кровь или иные биологические жидкости. Меры предосторожности не должны связываться с предполагаемым или известным ВИЧ-статусом работников. Для работников системы здравоохранения и для тех, кто по роду своей профессиональной деятельности подвергается высокому риску заражения ВИЧ-инфекцией, потребуется обучение по специальной программе.

Информирование

Первым шагом на пути к профилактике заболеваний является доступ к информации о ВИЧ и охране труда.

Ключевые компоненты базы знаний должны включать в себя следующее: международные трудовые нормы, национальное законодательство, технические нормы, статистические данные и данные по оценке рисков, передовую практику, научно-техническую документацию, образовательные и учебные материалы. Работодателям следует обеспечивать на рабочих местах наличие и использование соответствующих средств для сбора, анализа и систематизации информации, необходимой для поддержания безопасных и здоровых условий труда. В этом процессе должны участвовать работники и их представители – это позволит учесть их знания и опыт. При сборе такой информации необходимо также строго соблюдать разработанные МОТ «Технические и этические принципы наблюдения за состоянием здоровья трудящихся» (МОТ, 1998 г.).¹⁴

Начиная с 1959 года МОТ на международном уровне создает по всему миру уникальную сеть национальных, сотрудничающих и региональных информационных центров по охране труда. В целом эти центры (всего их примерно 140) являются своего рода национальными информационными центрами по вопросам охраны труда в своих странах. Они осуществляют систематический и оперативный сбор, обработку и распространение необходимой для работодателей, работников и правительств ценной информации о состоянии дел в сфере охраны труда во всех секторах экономики. Эти центры являются тем местом, куда можно направлять все вопросы по охране труда в своей стране. Предпринимаются усилия по укрупнению этих центров и объединению их в региональные сети и в глобальную систему обмена информацией по охране труда. Ключевым компонентом информационной стратегии этой сети информационных центров является распространение информации о СПИДе, касающейся главным образом профилактических мероприятий.¹⁵

¹⁴ ILO: Technical and ethical guidelines for workers' health surveillance (Geneva, 1998), [Технические и этические принципы наблюдения за состоянием здоровья трудящихся] <http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/cops/english/index.htm>.

¹⁵ См. сайт: <http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/cis/about/centres.htm>.

Библиография

Библиография по ВИЧ/СПИДу и охране труда составлена Международным информационным центром по охране труда Целевой программы «За безопасный труд» и представлена на сайте:

www.ilo.org/public/english/protection/safework/cis/products/themes/april2806.htm

Тексты всех Конвенций и Рекомендаций МОТ можно найти на сайте:

www.ilo.org/ilolex/english/index.htm.

A handbook on HIV/AIDS for labour and factory inspectors, ILO: Geneva 2005 [*Руководство по вопросам ВИЧ/СПИД для инспекторов труда и фабричных инспекторов*]

A workplace policy on HIV/AIDS: putting it into practice, ILO: Geneva 2004 [*Защита от ВИЧ/СПИДа на рабочем месте: – внедрение в практику*]

A workplace policy on HIV/AIDS: what it should cover, ILO: Geneva 2004 [*Защита от ВИЧ/СПИДа на рабочем месте: – что следует предусмотреть*]

An ILO Code of Practice on HIV/AIDS and the world of work, ILO: Geneva, 2001 [*Свод практических правил МОТ по вопросу «ВИЧ/СПИД и сфера труда»*]

C81 Labour Inspection Convention and C129 Labour Inspection Agriculture Convention, ILO: Geneva 2005 [*Конвенция № 81 об инспекции труда в промышленности и торговле и Конвенция № 129 об инспекции труда в сельском хозяйстве*]

Employers' Handbook on HIV/AIDS. A Guide for Action, UNAIDS/IOE: Geneva, 2002 [*Справочник работодателя по вопросу «ВИЧ/СПИД»- Руководство к действию*]

Global Strategy on Occupational Safety and Health, ILO: Geneva, 2004 [*Глобальная стратегия по охране труда*]

Guidelines on addressing HIV/AIDS in the workplace through employment and labour law, ILO: Geneva 2004 [*Руководство по применению к проблемам ВИЧ/СПИДа на рабочем месте системы законов о труде и занятости*]

Guidelines on occupational safety and health management systems (ILO-OSH 2001), ILO: Geneva, 2001 [*Руководство по системам управления охраной труда (МОТ-СУОТ 2001)*]

HIV/AIDS and work: global estimates, impact and response 2004. Geneva: ILO, 2004 [*ВИЧ/СПИД и работа: глобальные оценки, последствия и меры по их ликвидации, 2004 г.*]

ILO Encyclopedia of Health and Safety (4th Ed.), ILO: Geneva, 1998 [*Энциклопедия МОТ по безопасности и гигиене труда*]

Implementing the ILO Code of Practice on HIV/AIDS and the world of work: an education and training manual, ILO: Geneva 2002 (French and Spanish 2003) [*Применение свода практических правил МОТ по вопросу «ВИЧ/СПИД и сфера труда»: учебное пособие для образования и подготовки*]

Introductory Report: Decent Work – Safe Work, ILO: Geneva 2005 (on the occasion of the XVIIth World Congress on Safety and Health at Work, 18-22 September 2005) [*Вступительный доклад МОТ «Достойный труд-безопасный труд» на XVII Всемирном конгрессе по охране труда*]

Joint ILO/WHO guidelines on health services and HIV/AIDS, ILO: Geneva 2005 [*Совместное руководство МОТ/ВОЗ по вопросам служб здравоохранения и ВИЧ/СПИДа*]

Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No.155) and its associated Recommendation

(No.164) [*Конвенция 1981 года о безопасности и гигиене труда (№ 155) и соответствующая Рекомендация (№ 164)*]

Occupational Health Services Convention, 1985 (No.161) [*Конвенция 1985 года о службах гигиены труда (№ 161)*]

Report IV(1): Promotional framework for occupational safety and health for the International Labour Conference 2005, ILO: Geneva 2004 [*Доклад IV(1): Основы продвижения охраны труда, доклад к Международной конференции труда в 2005 г.*]

SOLVE: Managing emerging health-related problems at work, ILO: Geneva, 2002 [*Обучающая программа SOLVE: решение новых связанных со здоровьем проблем на работе*]

Technical and ethical guidelines for workers' health surveillance, ILO: Geneva, 1998 [*Технические и этические принципы наблюдения за состоянием здоровья трудящихся*]

Using the ILO Code of Practice and training manual – Guidelines for employers, ILO: Geneva 2004 [*Использование свода практических правил МОТ и наставление по подготовке – Руководство для работодателей*]

Using the ILO Code of Practice and training manual – Guidelines for trade unions, ILO: Geneva 2004 [*Использование свода практических правил МОТ и наставление по подготовке – Руководство для профсоюзов*]

Using the ILO Code of Practice and training manual – Guidelines for labour judges and magistrates, ILO: Geneva 2005 [*Использование свода практических правил МОТ и наставление по подготовке – Руководство для трудовых судей и должностных лиц*]

Using the ILO Code of Practice on HIV/AIDS and the world of work – Guidelines for the transport sector, ILO: Geneva 2005 [*Использование свода практических правил МОТ по вопросу «ВИЧ/СПИД и сфера труда»- Руководство для транспортной отрасли*]

Workbook of the Trade Union Assembly on Labour and the Environment [*Рабочая тетрадь ассамблеи профсоюзов по труду и охране окружающей среды*]: www.will2006.org