

Неофициальный перевод

# **Руководство по ВИЧ/СПИД для инспекторов труда и лиц, отвечающих за безопасность и охрану труда на производстве**

*Программа МОТ по ВИЧ/СПИД и сфере труда*

Женева, февраль 2005  
[www.ilo.org/aids](http://www.ilo.org/aids)

## ***Содержание***

### **1. Введение**

Цели

Определения

Инструкции к данному руководству

### **2. Почему проблема ВИЧ/СПИД входит в сферу действия инспекторов труда**

Воздействие ВИЧ/СПИД на сферу труда

Ответ МОТ

Выводы из практического опыта

### **3. Права человека, международные трудовые нормы и ВИЧ/СПИД**

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

Принципы проведения инспекции труда

Законодательство и политика в сфере труда

### **4. ВИЧ/СПИД: как инспекция труда может поддержать национальные усилия**

Меняющийся характер инспекции труда

Принципы инспекции труда

Работа с социальными партнерами

Профилактика

Всеобщий охват

### **5. ВИЧ/СПИД и безопасность и охрана труда на предприятии**

Нормы МОТ

Можно ли рассматривать ВИЧ/СПИД как профессиональное заболевание?

Защита здоровья работников

Контроль и оценка

### **6. Программы подготовки и обучения**

Образцы программ

Занятия

## **Приложения**

### **Приложение 1**

Основные сведения о ВИЧ/СПИД

### **Приложение 2**

Конвенция МОТ № 111

### **Приложение 3**

Стратегии безопасности и охраны труда в 21-м столетии: роль инспекций труда

### **Приложение 4**

Неформальная экономика

## **Принятые сокращения**

АРВ - Антиретровирусный (препарат).

АРТ - Антиретровирусная терапия.

ВИЧ - Вирус иммунодефицита человека.  
ВОЗ - Всемирная организация здравоохранения.  
ДКТ - Добровольное консультирование и тестирование.  
ИППП - Инфекции, передаваемые половым путем.  
ГФ - Глобальный фонд по борьбе со СПИДом, туберкулезом и малярией.  
ЛЖВ - лица, живущие с ВИЧ.  
МОТ - Международная организация труда.  
НППС/О - Национальная программа противодействия СПИДу / Организация.  
ПВП - Предотвращение передачи вируса от матери к ребенку (вертикальная передача).  
ПРООН - Программа развития ООН.  
ПРСП - Доклад о стратегии сокращения бедности.  
СПИД - Синдром приобретенного иммунодефицита.  
ТБ - Туберкулез.  
ЮНЭЙДС - Объединенная программа ООН по ВИЧ/СПИДу.

## 1. Введение

Почему проблема ВИЧ/СПИД имеет такое значение? Инспекторы труда и лица, отвечающие за безопасность труда на производстве, - люди занятые, отвечающие за большой круг дел. Действительно ли они должны включить этот вопрос в длинный список своих обязанностей? Если коротко, то "да". Ниже мы детально рассмотрим причины для этого, пока же назовем их вкратце:

- ВИЧ/СПИД оказывает огромное воздействие на сферу труда, поскольку создает угрозу для жизни работников работодателей, для прав работников, сокращает трудовые ресурсы и вызывает нехватку квалифицированных кадров, увеличивает затраты на труд и снижает производительность труда.
- Многие производственные факторы и режимы труда фактически увеличивают риск заражения работников ВИЧ, вызывающим СПИД.
- Многие работники подвергаются риску заражения в процессе работы, например, работающие в медицинских учреждениях (этот вопрос подробнее рассматривается в разделе о защищенных рабочих местах).
- Во многих странах сегодня принято законодательство, напрямую касающееся проблемы ВИЧ/СПИД в сфере занятости: инспекторов зачастую призывают следить за соблюдением этого законодательства.
- Производство является важной сферой борьбы с ВИЧ/СПИДом - инспекторы могут внести большой вклад в эту борьбу, ведя разъяснительную работу и помогая руководству предприятий выработать адекватную политику в данном направлении.

### Цели

Цель данного руководства - помочь инспекторам труда и лицам, отвечающим за безопасность труда на производстве, в их работе в связи с проблемой ВИЧ/СПИД. В частности, оно поможет инспекторам применять *Свод практических правил МОТ по вопросу "ВИЧ/СПИД и сфера труда"*, который был принят в июне 2001 г. Он дает правительствам, работодателям и работникам, а также другим заинтересованным сторонам рекомендации по

выработке и осуществлению национальных планов действий и производственной политики и программ борьбы с ВИЧ/СПИДом. В связи с этим данное издание ставит следующие цели:

- разъяснить, почему ВИЧ/СПИД является проблемой сферы труда и создает угрозу развитию;
- обсудить, каким образом эта проблема касается инспекторов труда и лиц, отвечающих за безопасность труда на производстве;
- помочь инспекторам понять и применять *Свод практических правил МОТ по вопросу "ВИЧ/СПИД и сфера труда"*;
- рассмотреть связи между ВИЧ/СПИД и принципами деятельности и практикой инспекций труда с акцентом на безопасность и охрану труда;
- помочь инспекторам выработать практические методы проведения инспекции и включить вопросы ВИЧ/СПИДа в свою будущую деятельность.

## Определения

В данном учебном модуле используются определения и принципы инспекции труда, принятые в издании "Инспекция труда: руководство по профессии"<sup>1</sup>. Это одно из самых полных изданий, касающихся вопросов инспекции труда. 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.*

В отношении ВИЧ/СПИДа используются определения и принципы *Свода практических правил МОТ по вопросу "ВИЧ/СПИД и сфера труда"* (2001 г.).

## Инструкции к данному руководству

Данное руководство предназначено прежде всего для использования в процессе обучения на семинарах. Мы предлагаем две возможные программы: одна рассчитана на три дня, другая - на пять дней. Руководство может также использоваться как справочное пособие и свод рекомендаций по выработке политики, или иным способом в зависимости от потребностей инспектора. В нем используются активные методы обучения. Это означает, что участники программы обучения не только сидят и слушают, а их опыт и предложения признаются в качестве ценного ресурса. При активном обучении упор делается на ученика, а не на учителя. Мы предлагаем ряд занятий в поддержку активного обучения. Они включают, как правило, ролевые игры или групповые обсуждения и занимают от получаса до полутора часов. В составе групп должно быть не более 5-6 участников, а иногда и меньше - некоторые виды деятельности можно выполнять вдвоем. Мы просим вас фиксировать ход занятий на флипчартах, которые должны быть готовы для использования в аудитории. Почему? Потому что полезно иметь запись ваших обсуждений, и эти материалы могут понадобиться на дальнейших занятиях. Флипчарты можно в таком случае использоваться и для того, чтобы зафиксировать согласованные итоги обсуждения на семинаре. Данное руководство может также использоваться как источник информации и справочник: вы можете им руководствоваться и в вашей практической деятельности, и для того, чтобы

---

<sup>1</sup> *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)*

подкрепить те рекомендации, которые вы будете предлагать для планирования и проведения политики на производстве. Оно поможет вам ознакомиться со *Сводом практических правил МОТ*: он должен быть у вас под рукой (посетите сайт МОТ или попросите выслать вам бумажную копию). Вам могут также пригодиться материалы, содержащиеся в издании "Применение *Свода правил МОТ "ВИЧ/СПИД и сфера труда"*: учебно-информационное пособие". Это пособие, построенное по модульному принципу, представляет собой источник информации и справочных материалов, а также методическую разработку. Оно может служить основой для социального диалога и руководством в практической деятельности. В нем рассказано о многочисленных формах занятий, приводятся примеры из практики, даны образцы законодательных положений, политики и коллективных соглашений.

## **Заключение**

Просьба помнить, что цель данного руководства состоит в содействии переменам.

### **Чтобы остановить СПИД, Африка должна начать говорить о вопросах секса**

СПИД - это не оспа или полиомиелит. Мы не сможем побороть его с помощью одной прививки или нескольких уколов детям, потому что постоянно возникают новые разновидности ВИЧ. В отличие от других заразных болезней, с которыми мы чаще всего сталкивались в прошлом, ВИЧ передается во время самых интимных и личных отношений между людьми; в случае сексуального насилия и коммерческого секса; по причине распространения бедности среди женщин, неравенства... Мы должны призвать все свое мужество и открыто и честно говорить о вопросах сексуальных отношений. Мы должны признать, что наши дети испытывают принуждение к сексу, который не безопасен и не является проявлением любви; мы должны дать им необходимую информацию, научить их говорить об этом и дать им – да, презервативы<sup>2</sup>.

*Премьер-министр Мозамбика  
Пашкуал Мокумби*

## **Не смущайтесь**

Наши взгляды и представления относительно мужчин и женщин и их роли в семье, обществе и на работе прочно укоренены. Наши представления о сексуальном поведении также кроются в глубинах сознания, и многие думают, что эти вопросы должны по-прежнему носить частный и личный характер. Вы можете считать, что предприятие или учебный семинар не место для обсуждения таких вопросов. Но если мы не будем говорить о гендерных проблемах, мы разоружим себя. От 70 до 80 процентов случаев инфицирования ВИЧ происходят при половых контактах. Чтобы справиться с эпидемией, мы должны добиться перемен в том, что люди думают даже относительно таких частных и личных вопросов, как сексуальные отношения или обязательства мужа перед своей женой. Мы также должны изменить наши поступки и слова на работе; перемены должны также коснуться работодателей и профсоюзов. Инспекторы труда могут оказать чрезвычайно большое влияние на работодателей и профсоюзы, помогая им в решении этих проблем. Ваша деятельность поможет приблизить эти перемены, например, в отношении производственной политики. Можно начать обучение активистов, организовать пункты

---

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

раздачи презервативов, научить целые семьи лучше защищать себя; можно добиться того, что больше работников будут обращаться в службы добровольного консультирования и тестирования на ВИЧ, что работающие женщины смогут безбоязненно сообщать о случаях сексуального преследования и шире использовать процедуры подачи жалоб. Если такие перемены произойдут, у вас будут все причины для удовлетворения, потому что каждый из вас сделал важный вклад в устранение самого серьезного вызова этого столетия. Удачи вам!

## **2. Почему проблема ВИЧ/СПИД входит в сферу действия инспекторов труда**

### **ВИЧ/СПИД – это проблема сферы труда**

ВИЧ/СПИД – это проблема рабочего места, и следует относиться к ней как к любому другому серьезному заболеванию или нарушению состояния здоровья в условиях производства. Это необходимо не только из-за воздействия эпидемии на работников, но и потому, что рабочее место призвано 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/СПИД на сферу труда**

Большинство людей заражается ВИЧ-инфекцией в наиболее трудоспособном возрасте - от 15 до 49 лет. В результате эпидемии сокращается ожидаемая продолжительность жизни, и, согласно прогнозам, к 2010 году в южной части Африки, наиболее пораженной эпидемией, этот показатель сократится с 60 до примерно 30 лет. Многие страны испытают "демографический эффект дымовой трубы": подрастающее поколение и пожилых будет поддерживать тонкий столбик взрослого трудоспособного населения. В одном из докладов МОТ<sup>3</sup> показано, что не менее 36 миллионов из 38 миллионов лиц, живущих с ВИЧ, заняты той или иной формой производительной деятельности, и что по меньшей мере 26 миллионов работников поражены вирусом. Последствия этого ощущают на себе семьи, общественный и частный секторы и национальная экономика. Предприятия во многих странах мира сообщают о росте числа отсутствующих на работе, текучести кадров и затрат на привлечение и подготовку рабочей силы. Другие потери включают расходы на медицинское обслуживание, взносы в системы страхования и пенсионные фонды и расходы на похороны. Труднее оценить возможные масштабы воздействия возрастающей рабочей нагрузки, потери товарищей по работе и страха перед инфекцией на моральное состояние работников и производительность. Кроме того, снижение прибылей сокращает налоговую базу, препятствует иностранным инвестициям и отрицательно сказывается на доверии потребителей и деловых кругов. Эпидемия ведет также к утрате квалификации, опыта и преемственности в деятельности организаций. Развитие человеческих ресурсов подвергается риску из-за разрыва неформальной цепочки передачи знаний и мастерства от поколения к поколению, роста доли детей, не получивших школьной подготовки в полном объеме.

### **Последствия ВИЧ/СПИД включают:**

- сокращение предложения рабочей силы;

---

<sup>3</sup> МОТ: ВИЧ/СПИД и труд: Глобальные оценки, воздействие и ответ. *Программа МОТ по ВИЧ/СПИД и сфере труда.* (Женева, 2004 г.).

- дискриминацию при приеме на работу и предвзятое отношение к заболевшим работникам;
- рост числа отсутствующих на работе, утрату квалифицированных и опытных кадров;
- рост стоимости рабочей силы для работодателей в силу ряда факторов, начиная от роста взносов на медицинское страхование и заканчивая затратами на подготовку работников;
- сокращение производительности, налоговой базы и отрицательное воздействие на экономический рост;
- негативные стимулы для инвесторов и для развития предприятий;
- растущее давление на системы социальной защиты и здравоохранения;
- возросшие нагрузки на женщин в семье и в отношении трудовой деятельности;
- сокращение семейных доходов и поступлений от подсобного хозяйства, что усугубляет бедность;
- растущее экономическое давление на женщин и молодых людей, которые, чтобы выжить, вынуждены заниматься коммерческим сексом;
- дети, ставшие сиротами или пострадавшие иным образом, вынуждены бросать школу и идти работать.

### **Женщины: двойное бремя**

От эпидемии ВИЧ/СПИД страдают в первую очередь женщины, особенно молодые. Главный фактор повышенного риска заражения ВИЧ для них – более низкий социальный статус женщин в силу их зависимого правового, экономического и социального положения. На всех рынках 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 не получают образования или вынуждены бросать школу, особенно когда заболевает один из членов семьи. С возрастом возможности их трудоустройства сокращаются, и они продолжают пребывать в бедности. Они вынуждены бросать работу, когда на них возлагается забота о заболевших членах семьи. Бедность женщин ведет к поведению, опасному для их жизни.

### **Рост масштабов детского труда**

Сегодня ВИЧ/СПИД – главный фактор, влияющий на степень охвата детей обучением и масштабы детского труда во всем мире. Согласно оценкам, 14 миллионов детей в возрасте до 15 лет потеряли одного или обоих родителей, умерших от СПИДа; 95 процентов этих детей проживает в Африке. К 2010 году их число может возрасти до 35 миллионов. Эпидемия вытаскивает детей из системы школьного образования и вынуждает их работать; зачастую они подвергаются эксплуатации и заняты крайне опасными видами труда. Оказавшиеся сиротами девочки особенно уязвимы в отношении сексуальной эксплуатации. Когда член семьи заболевает в результате поражения СПИДом, детям, особенно девочкам, приходится, как правило, брать на себя больше обязанностей по дому или же искать способы пополнить семейный бюджет. Часто им приходится бросать школу. Рост числа не закончивших школу еще больше понижает общий уровень квалификации и подготовки рабочей силы. Это в свою очередь негативно воздействует на производительность<sup>4</sup>.

#### **Некоторые факты и цифры потерь**

Горнодобывающая компания "Гоулд Филдс" в Южной Африке подсчитала, что средняя стоимость затрат на одного работника, умершего от ВИЧ, составляет 20 тысяч ам. долларов. Из них 59 % приходится на медицинские расходы, 22 % - на сокращение

<sup>4</sup> Всемирный банк: Выводы (Вашингтон). февраль 2002 г., № 201.

производительности, 15 % - на потери от невыхода на работу, 3 % - на отпуска для участия в похоронах и один процент – на дополнительную подготовку кадров. В США некоторые фирмы сообщают о расходах в 3500-6000 долларов в год на каждого работника, живущего с ВИЧ/СПИДом. Отделение компании "Фольксваген" в Бразилии сообщило, что ее программа помощи жертвам СПИДа помогла сократить ежемесячные расходы компании на каждого заболевшего с 1500-2000 ам. долларов до 300. Компания "Англовааль майнинг лтд" в Южной Африке проводит программу борьбы со СПИДом на рабочих местах общей стоимостью 255 тысяч ам. долларов в год, или 48 долларов на каждого работающего, что составляет один процент общего фонда заработной платы. По сравнению с этим, ежегодные потери от ВИЧ/СПИД оцениваются в 6,1 млн ам. долларов. Согласно данным обзора ЮНЭЙДС, в 1999 году ВИЧ и СПИД обходились отдельным компаниям в Ботсване, Кот-д'Ивуаре, Кении и Уганде в 120-349 ам. долларов в год на одного работника.

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

## Ответ МОТ

Основные положения мандата МОТ включают соблюдение прав работников, трудовые отношения и содействие развитию путем повышения квалификации, создания новых рабочих мест и защиты доходов. Эпидемия ВИЧ создает угрозу здоровью и жизни партнеров МОТ во всем мире и достижению четырех целей программы МОТ по обеспечению достойного труда<sup>5</sup>.

МОТ начала действовать еще и потому, что она осознает потенциал уникальной трехсторонней структуры для мобилизации всех основных заинтересованных сторон в мире труда, и значение рабочего места для просветительской работы и программ помощи и поддержки, в том числе с помощью служб охраны труда.

Приоритетная цель МОТ состоит в том, чтобы помочь ее партнерам внести свой вклад в национальные усилия по борьбе с ВИЧ/СПИДом. Организация предпринимает усилия, с тем чтобы национальные планы борьбы со СПИДом включали и сферу труда, чтобы политика и законодательство в сфере труда учитывали последствия эпидемии ВИЧ/СПИДа. В 2001 году МОТ стала одним из спонсоров ЮНЭЙДС, и является в сфере труда ведущим агентством в системе ООН. Проблема профилактики СПИДа интегрирована во всю деятельность МОТ, во все ее программы, от *Программы по искоренению детского труда* и до *Программы социальной защиты*. В ноябре 2000 года МОТ учредила специальную *Программу по ВИЧ/СПИД и сфере труда (ILO/AIDS)*.

Программа по ВИЧ/СПИД и сфере труда имеет три основных направления деятельности:

- исследования и анализ политики;
- информация, коммуникация и просветительская деятельность;
- техническое сотрудничество, включающее проведение более чем в 30 странах программ, направленных на расширение возможностей работодателей, работников и правительств по планированию и проведению политики и программ в сфере труда по борьбе с ВИЧ/СПИДом.

Вся эта деятельность осуществляется на основе *Свода практических правил МОТ по вопросу "ВИЧ/СПИД и сфера труда"*, который был принят на трехсторонней встрече экспертов, представляющих все регионы мира, в мае 2001 г. Он предлагает принципы разработки

---

<sup>5</sup> 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 трипартизма и социального диалога.*



политики и дает практические рекомендации по составлению программ помощи и профилактики. Он был переведен на более чем 30 языков и применяется в более чем 50 странах. Его дополняют информационно-учебное пособие (см. выше во "Введении") и рекомендации для конкретных групп, например, работодателей и профсоюзов, и для отраслей, например, транспорта и здравоохранения. МОТ сама является работодателем и старается применять *Свод правил* в своей собственной кадровой политике. В июле 2001 года Генеральный директор МБТ подписал положение о кадровой политике в связи с проблемой ВИЧ/СПИДа, которое следует принципам *Свода*.

### **Выводы из практического опыта**

Во всем мире предпринимаются огромные усилия по борьбе с эпидемией. Разумеется, нужно делать еще больше. В 2003 году на меры по противодействию СПИДу было выделено 4,7 млрд. долларов США, но это лишь четверть того, что понадобится в 2007 году странам со средним уровнем доходов на проведение широкомасштабной кампании борьбы с эпидемией. Уже сегодня во многих странах существуют национальные комитеты или организации по СПИДу. В этой области действует также подразделение ООН, координирующее деятельность ООН по борьбе с ВИЧ/СПИДом, осуществляются двусторонние проекты стран-доноров и действуют многие неправительственные организации, работающие с целью остановить распространение и смягчить последствия ВИЧ/СПИДа.

Сегодня доступны многие ресурсы, которыми могут воспользоваться инспекторы труда. Поэтому мы предлагаем вам вступить в контакт с одним или несколькими организациями, работающими в области борьбы с ВИЧ/СПИДом, в особенности с местными представительствами МОТ и ЮНЭЙДС, а также привлечь их к вашим учебным мероприятиям. Вы должны также ознакомиться с государственной программой борьбы с ВИЧ/СПИДом: она может включать раздел, относящийся к сфере труда.

После двадцати лет пандемии ВИЧ/СПИД мы узнали, какие меры противодействия эффективны, а какие нет. Были сделаны определенные важные выводы. Не все они имеют отношение к работе инспекторов труда и лиц, отвечающих на производстве за охрану труда. Но вам будет полезно узнать, каковы основные компоненты успешной национальной политики в данной области<sup>6</sup>.

#### **Как эффективно действовать**

- **Начинать действовать как можно раньше.** Во многих странах думали, что "сюда СПИД не дойдет", однако это произошло. Правительства должны начать действовать как можно скорее, потому что, чем раньше проводятся профилактические мероприятия, тем больше последующий выигрыш в плане предотвращенных заболеваний, спасенных жизней, немалых сэкономленных средств на лечение и уход.
- **Активизировать роль правительства и государственное финансирование.** В странах, которые приняли такой подход, он привел к успеху в борьбе с эпидемией. Национальные руководители, преодолевая традиционные запреты и завесу молчания, должны открыто говорить об этом заболевании, отводить в программах развития важное место комплексу мер борьбы с ВИЧ/СПИДом. Для реализации таких программ необходимо, чтобы правительства мобилизовали и выделили необходимые средства и создали благоприятную правовую и политическую среду.

<sup>6</sup> 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 переносчиком ВИЧ.**

Выявление групп высокого риска, их социальных связей и последующее принятие долгосрочных и эффективных профилактических мер среди этих категории должно стать приоритетом национальной программы борьбы с ВИЧ/СПИДом.

- **Устранять гендерное неравенство.** Во многих развивающихся странах инфекция поражает больше женщин, чем мужчин, притом в более раннем возрасте. В Африке южнее Сахары женщины составляют сегодня 55 % взрослых, живущих с ВИЧ/СПИДом. Гендерное неравенство благоприятствует эпидемии, и его следует преодолевать с помощью таких мер, как расширение участия женщин в составе рабочей силы и их доступа к образованию.

- **Использовать комплексный подход и добиваться активного участия гражданского общества, включая организации работников и предпринимателей.** Это позволяет активизировать усилия, мобилизовать дополнительные ресурсы, придать предпринимаемым действиям более целенаправленный и долгосрочный характер.

- **Сочетать борьбу с ВИЧ/СПИДом со стратегией сокращения бедности.** ВИЧ/СПИД усугубляет бедность, являясь также ее следствием. Внедрение мер по сдерживанию ВИЧ/СПИД в национальные планы развития и программы сокращения бедности помогает сохранить их приоритетный характер и ограничить воздействие СПИД на бедных.

- **Создать эффективную систему мониторинга, контроля и оценки.** Эффективно работающая система мониторинга и оценки с четко определенными контрольными показателями, выходными данными и критериями оценки результативности программ помогает следить за тем, как проводятся в жизнь национальные планы мероприятий по борьбе со СПИДом и оценивать их воздействие на распространение эпидемии. Система наблюдения второго поколения, рекомендуемая ВОЗ и ЮНЭЙДС, позволяет отслеживать тенденции в эпидемиологической обстановке и в поведении людей, чреватым риском инфицирования.

#### **Какие меры не эффективны**

**Обвинения, дискриминация, обязательное тестирование, изоляция и маргинализация инфицированных и пострадавших категорий населения:** Убеждение 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 нормы и ВИЧ/СПИД**

Подход МОТ и международного сообщества в целом к проблеме ВИЧ/СПИДа основан на признании прав человека. Это означает применение принципов прав человека к проблеме ВИЧ и СПИДа. Действительно ли права человека так важны, когда речь идет о жизни и смерти? Да, соблюдение прав человека – это вопрос принципа, но он имеет и сугубо практические последствия. Если работники боятся, что информация о состоянии их здоровья будет разглашена, или что из-за их ВИЧ-статуса они могут быть ущемлены в правах или даже уволены, то они едва ли согласятся пройти добровольное тестирование или воспользоваться возможностью пройти курс лечения. Скорее всего, они будут передавать инфекцию другим. Все успешные инициативы по предотвращению инфицирования были частью более общих усилий, включающих создание обстановки открытости и доверия, нулевой терпимости в отношении дискриминации.

**Что представляют собой права человека?**

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

- они универсальны и применимы одинаково ко всем людям без какого-либо различия;
- они неотделимы: 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 всеми 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 статус в отношении ВИЧ.

### **Права работников**

Инспекторы труда обычно интересуются определенным конкретным набором прав человека, которые часто называют правами работников. Так, вы, возможно, знакомы с принятой МОТ *Декларацией основополагающих принципов и прав в сфере труда и механизмом ее реализации*. Декларация, принятая в 1998 г., указывает, что все государства в силу их членства в МОТ взяли на себя обязательство соблюдать, продвигать и реализовывать, в соответствии с Уставом, принципы, относящиеся к основополагающим правам, являющимся предметом основных конвенций МОТ.

### **Безопасность и охрана труда – это одно из прав человека**

Если на вас возложена особая ответственность за охрану труда, то вы, по всей вероятности, знакомы с положением, гласящим, что безопасность и охрана труда – это также одно из прав человека. Во *Всеобщей декларации прав человека* говорится:

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

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

*Государства - участники настоящего Пакта признают за каждого право на справедливые и благоприятные условия труда, которые, в частности, включают....*

*.... (b) безопасные и здоровые условия труда* (Статья 7)

В Конвенциях МОТ, касающихся вопросов охраны труда, еще шире используется понятие прав и прямо говорится о целом ряде прав работников. Хотя нет международных трудовых норм, напрямую касающихся проблемы ВИЧ/СПИДа и сферы труда, есть целый ряд актов о защите от дискриминации, профилактических мерах и охране здоровья на рабочем месте. К соответствующим конвенциям относятся:

- Конвенция о дискриминации в области труда и занятий, 1958 г. (№ 111). Это одна из восьми основных конвенций МОТ. Более подробная информация о конвенциях приводится в другой части данного пособия;
- Конвенция о безопасности и охране труда, 1981 г. (№ 155);

- Конвенция и службах охраны 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"**

Такой документ, как *Свод практических правил*, имеет важное значение в деятельности МОТ. Он согласован группой экспертов, представляющих всех трех социальных партнеров МОТ – организации работников, предпринимателей и правительства, а затем он получает одобрение Административного совета, имеющего трехстороннюю структуру.

*Свод практических правил по вопросу "ВИЧ/СПИД и сфера труда"* был разработан по такому принципу. Среди представителей правительств находилось и несколько инспекторов труда. Документ послужил основой для выработки национальной политики и законодательства во многих странах, столкнувшихся с проблемой ВИЧ/СПИДа в контексте занятости.

Десять основных принципов *Свода практических правил МОТ по вопросу "ВИЧ/СПИД и сфера труда"* затрагивают все аспекты и сферы труда, включая здравоохранение:

**1. Это проблема, связанная с каждым рабочим местом**

ВИЧ/СПИД является проблемой сферы труда, потому что затрагивает рабочую силу, и потому что рабочее место может играть важную роль в преодолении эпидемии и ее последствий.

**2. Недопустимость дискриминации**

Недопустима любая дискриминация или моральное осуждение работников на основании их реального или предполагаемого ВИЧ-статуса.

**3. Гендерное равенство**

Важное значение для предотвращения распространения ВИЧ-инфекции, оказания помощи людям и ограничения ее последствий имеет установление гендерного равенства и расширение возможностей женщин.

**4. Безопасная для здоровья производственная среда**

Обустройство рабочих мест должно минимизировать производственные риски и соответствовать возможностям работников и требованиям сохранения их здоровья.

**5. Социальный диалог**

Для успеха политики и программ по ВИЧ/СПИДу нужны отношения сотрудничества и доверия между работодателями, трудящимися и правительствами.

**6. Недопущение тестирования в сфере занятости**

Тестирование на ВИЧ в сфере труда должно проводиться так, как это указано в *Своде практических правил*: оно должно носить добровольный и конфиденциальный характер и никогда не использоваться для отказа в трудоустройстве или увольнении уже работающих.

**7. Конфиденциальность**

Доступ к личным данным, включая ВИЧ-статус работника, должен быть ограничен требованиями конфиденциальности, которые содержатся в существующих нормах МОТ. От

кандидатов на трудоустройство и действующих работников нельзя требовать раскрыть личную информацию, имеющую отношение к ВИЧ.

#### **8. Продолжение трудовых отношений**

Работники с заболеваниями, вызванными ВИЧ, должны иметь возможность продолжать работать в соответствующих условиях, пока это позволяют медицинские показания.

#### **9. Профилактика**

Социальные партнеры располагают уникальными возможностями для принятия профилактических мер путем проведения информационно-просветительской работы и содействия изменению поведения.

#### **10. Уход и поддержка**

Работники имеют право на реально доступные медицинские услуги и льготы в рамках программ, проводимых на уровне государства и предприятия.

### **Принципы проведения инспекции труда**

Важны все указанные в *Своде* принципы; однако рассмотрим в первую очередь те, которые имеют прямое отношение к деятельности инспекторов.

#### **Недопущение дискриминации**

Принцип недискриминации имеет важнейшее значение для любой стратегии борьбы с ВИЧ/СПИДом в сфере труда. Инфицированные или с заболеваниями, вызванными ВИЧ могут столкнуться с дискриминацией на рабочем месте в различных формах, например, если их:

- подвергают тестированию на ВИЧ и не принимают на работу;
- увольняют с работы из-за их ВИЧ-статуса - действительного или приписываемого;
- лишают возможности переподготовки или продвижения по работе;
- подвергают обязательному тестированию;
- их коллеги избегают и бойкотируют их;
- лишают льгот и пособий по болезни или в связи с медицинскими показателями;
- отказывают в разумном изменении режима труда.

#### **Тестирование**

Иногда 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, есть целый ряд отрицательных моментов, связанных с тестированием:

- Во-первых, работник 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, нет риска заразиться ВИЧ при бытовом контакте с инфицированным коллегой;
- В-третьих, инкубационный период для ВИЧ составляет от шести недель до шести месяцев (в среднем 2-3 месяца), так что отрицательный результат проверки не обязательно верен;
- В-четвертых, кандидат на рабочее место может быть не заражен вирусом сегодня, но может получить инфекцию завтра;
- Наконец - и это столь же важно, как и первое положение - в обстановке уважения прав человека работник скорее согласится пройти добровольное тестирование и изменить свое

поведение, с тем чтобы снизить риски для себя и других, и станет активным участником профилактических мероприятий.

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

- оно должно быть запрещено для целей отказа в приеме на работу, как и при рассмотрении других вопросов занятости, таких как продвижение по работе, доступ к профессиональной подготовке и т.д.;
- тестирование следует разрешить в некоторых ситуациях (эпидемиологический контроль и риск профессионального заболевания) при соблюдении определенных условий;
- следует соблюдать конфиденциальный характер личных данных о ВИЧ.

### **Добровольное тестирование**

Добровольное прохождение тестирования и консультаций не только средство диагностики для лиц с симптомами инфекции, но и важная составная часть общей стратегии борьбы с ВИЧ/СПИДом. Оно позволяет взаимно увязать и подкрепить профилактические и лечебные мероприятия. Важно при этом обеспечить доступ к комплексу медицинских услуг по профилактике, лечению и оказанию помощи работникам в ВИЧ положительным статусом.

Согласие пройти тестирование на ВИЧ зависит от степени защищенности от морального осуждения и дискриминации. Основных принципов тестирования на ВИЧ три: осознанное согласие, сопровождаемое предоставлением консультаций, и соблюдение конфиденциальности.

ЮНЭЙДС и ВОЗ поддерживают метод ускоренного проведения проверки, с тем чтобы результаты были известны без промедления, и чтобы сразу же после этого можно было проконсультировать как тех, у кого результат теста на ВИЧ отрицательный, так и лиц с положительным результатом, и, если это необходимо, начать лечение.

Консультирование является важной составной частью программ помощи и поддержки работников с ВИЧ/СПИДом.

### **Законодательство и политика в сфере труда**

Во многих странах вопросы дискриминации на рабочем месте в связи с ВИЧ-статусом решаются законодательным путем, через судебные решения и с помощью "мягкого законодательства"<sup>7</sup>. Закон в классическом виде представляет собой законодательство, принятое парламентом, наподобие "Закона о предотвращении СПИДа и борьбе с ним" 1998 г. на Филиппинах. Оно может также включать положения, постановления или указы, принятые министерством или другим правительственным органом, такие как принятое в Зимбабве в 1998 году постановление № 202 "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 указывают ориентиры для планирования и

---

<sup>7</sup> МОТ: Как пользоваться *Сводом практических правил МОТ* и *Методическим руководством*: Основные принципы; для судей по трудовым спорам и мировых судей. *Программа МОТ по ВИЧ/СПИДу и сфере труда* (Женева, 2005 г.).

выработки политики на всех уровнях. Примером служит "Национальный кодекс Намибии по ВИЧ/СПИДу в сфере труда" от 1998 г.

### Некоторые примеры национального законодательства<sup>8</sup>

Принятое в Зимбабве в 1998 году постановление "О трудовых отношениях (ВИЧ/СПИД)" запрещает тестирование без согласия работника и дискриминацию в занятости, предписывает широко информировать о содержании данного постановления и предусматривает серьезные санкции - вплоть до тюремного заключения на шесть месяцев - в отношении работодателей-нарушителей. Применение суровых санкций может вызывать споры: оно демонстрирует готовность правительства к решительным действиям, однако инспекторы труда и судьи могут испытывать сомнения в необходимости 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 о действиях всех работодателей и работников по применению соответствующих положений *Закона о труде в отношении ВИЧ/СПИДа в сфере занятости*. Он защищает права работников и поощряет проведение среди них программ санитарного просвещения и профилактики ВИЧ. Следует отметить и его особый подход к проблеме его проведения в жизнь: ответственность за реализацию Кодекса 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 ВИЧ-статуса работника. Он запрещает также тестирование на ВИЧ, кроме случаев, установленных Судом по вопросам труда. На работодателя возлагается обязанность доказать необходимость такой проверки. В ходе любых юридических процедур, когда утверждается, что работодатель виновен в дискриминации, тот должен доказать оправданность дискриминации или неравного обращения в данном конкретном случае. В целом закон, в случае несоблюдения его положений, предусматривает крупные денежные штрафы.

Принятый на Филиппинах в 1998 году "Закон о предотвращении СПИДа и борьбе с ним" провозглашает, что "государство предоставляет каждому гражданину, с действительным или предполагаемым ВИЧ-статусом, полную защиту его прав человека и гражданских свобод". Закон запрещает обязательное тестирование, "дискриминацию во всех ее формах и разновидностях" и прекращение отношений занятости на основании действительного или предполагаемого ВИЧ-статуса. Санкции включают тюремное заключение на срок от шести месяцев до четырех лет, штрафы и аннулирование лицензии. Закон также требует от министерств и правительственных ведомств проведения координированных действий; он предусматривал создание Национального совета по СПИДу и выделения ему значительных бюджетных средств.

---

<sup>8</sup> 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: <http://www.ilo.org/public/english/protection/trav/aids/index.htm>

Итальянский Закон № 135 от 1990 г. "О срочных мерах по предотвращению СПИДа и борьбе с ним" запрещает проведение тестирования перед приемом на работу работодателями частного и общественного сектора и предусматривает серьезные санкции.

## **4. ВИЧ/СПИД: как инспекция труда может поддержать национальные усилия**

В данном разделе рассмотрены некоторые основные принципы и обязанности инспекций труда и обсуждается, как они соотносятся с мерами противодействия ВИЧ/СПИДу.

### **Меняющийся характер инспекции труда**

Все шире распространяется мнение, что наилучший подход состоит в том, чтобы иметь объединенную службу инспекции труда, имеющую надзорные и консультативные функции и занимающуюся вопросами безопасности и охраны труда, трудовыми отношениями и техническими проверками.

Подобный подход позволяет включить в круг обязанностей такую сквозную тему, как борьба с ВИЧ/СПИДом, которую следует вести по нескольким направлениям. Улучшение условий труда все шире увязывается с внедрением культуры *предотвращения* рисков. С этой целью можно проводить самые разнообразные мероприятия, затрагивающие инспекцию труда, социальный диалог, распространение информации и обмен опытом, а также предусматривающие другие виды просветительской и пропагандистской деятельности на основе партнерства заинтересованных сторон.

Прежний подход к проведению в жизнь трудового законодательства и, следовательно, инспекции труда, предусматривал широкое применение подробных предписывающих норм, а инспекторы должны были следить за их соблюдением. 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 в установлении целей в сотрудничестве с работодателями и работниками и оказание им помощи в достижении этих целей. Сегодня, в идеале, инспекторы вырабатывают, осуществляют планы и кампании и оценивают достигнутые результаты, делая упор на профилактическую работу, а не на выплату компенсаций, они применяют технологические решения, сочетая методы консультирования и принуждения.

К счастью, ранее упоминавшаяся Конвенция об инспекции труда все еще может служить хорошей основой для подобного нового подхода. Проведение в жизнь национального законодательства остается важной задачей, поскольку существование законов само по себе не гарантирует нормального функционирования всей системы. По этой причине все больший упор делается сегодня на участие всех заинтересованных сторон, особенно организаций предпринимателей и работников, и на процесс социального диалога.

### **Новые инструменты**

Сегодня нужны новые качества, включая умение вести переговоры, устанавливать коммуникативные связи и создавать мотивационные стимулы. Для этого нужны и новые информационные материалы, помогающие оказывать консультативные услуги по вопросам



политики и техническим вопросам. Относительно новым инструментом, построенным на принципе совместного установления целей, является публикация МОТ "Основные принципы управления системами безопасности и охраны труда". Это руководство, чаще известное под сокращением ILO-OSH (МОТ-СУОТ), было принято в 2001 году в ходе трехстороннего социального диалога на международном уровне; с тех пор оно получило широкое признание. Оно дает системную основу для действий, направленных на интеграцию системы управления вопросами безопасности и охраны труда в производственную политику и механизм управления. Вопросы безопасности труда становятся при этом не простым "довеском" или чем-то, что делается для того, чтобы избежать неприятностей с инспектором труда, а составной частью каждодневной деятельности предприятия.

По мере того, как "Основные принципы" все шире используются в качестве добровольно принятой основы деятельности, задачи инспекторов смещаются от тщательного осмотра рабочих мест к анализу системы управления, ее проверки в случае необходимости в ходе инспекции. Если она правильно построена и нормально функционирует, то положение с безопасностью и охраной труда на предприятии будет находиться на приемлемом уровне.

Такой подход хорошо согласуется с оптимальной стратегией борьбы с ВИЧ/СПИДом. Основой такой деятельности в любой организации служит принятие политики по ВИЧ/СПИДу. Инспектор может поддержать стремление социальных партнеров выработать такую политику и помочь им проводить ее в жизнь.

### **Принципы инспекции труда**

Особенно тщательный анализ соответствующих концепций и определений можно найти в книге "Инспекция труда: основы профессии" Вольфганга фон Рихтхофена.

В ней названы пять принципов инспекции труда. Это:

1. Инспекция труда - это общественная функция;
2. Важное значение имеет сотрудничество работодателей и работников;
3. Необходимо партнерство и с другими институтами, в том числе системой социального обеспечения;
4. Главной задачей является предотвращение рисков и опасностей;
5. Следует добиваться всеобщего охвата в вопросах борьбы с ВИЧ/СПИДом.

Три из вышеназванных принципов имеют особое значение:

- сотрудничество работодателей и работников;
- профилактика;
- всеобщий охват.

### ***Работа с социальными партнерами***

Инспекторы знают, что им гораздо легче работать в случае сотрудничества между работодателями и работниками. Статья 5 Конвенции № 81 об инспекции труда, гласит:

*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 сопровождает Конвенцию, уточняет:

#### ***1. 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 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 организациями работодателей и работников должно быть облегчено путем организации совещаний или объединенных комиссий или 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 вопросам ВИЧ/СПИД и сфера труда", Параграф 4.5*

***Социальный диалог включает все формы переговоров, консультаций и обмена информацией между трехсторонними и двусторонними партнерами или среди них по проблемам, представляющим общий интерес.***

Раздел 5 Свода касается прав и обязанностей работодателей и их организаций (параграф 5.2) и работников и их организаций (параграф 5.3). Они решают не отдельные и противоположные задачи, а взаимосвязанные и взаимодополняющие. Формулировки в двух разделах, касающихся работодателей и работников, весьма схожи<sup>9</sup>.

Проблема ВИЧ/СПИД настолько серьезна, что организации и работодателей, и работников, признавая необходимость незамедлительных действий и преимущества, которые дает взаимной согласие, должны пытаться отложить в сторону проблемы трудовых отношений, которые мешают бороться с последствиями эпидемии.

## **Политика на рабочем месте**

Инспекторы могут стимулировать стремление работодателей и работников сотрудничать с целью выработки производственной политики и программ по ВИЧ/СПИДу. Это важнейший элемент в деятельности предприятия в данной сфере.

---

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

Этот процесс можно сравнить с принятием политики в сфере безопасности и охраны труда, что является требованием национального законодательства по вопросам безопасности и охраны труда многих стран. Эффективная политика в области безопасности и охраны труда дает предприятию хорошую возможность для добровольного проведения такого законодательства в жизнь. В подобном случае задачи инспектора могут значительно упроститься. Когда предприятие само ставит цели в данной области, инспектор становится в большей степени "гидом", чем "полицейским".

*Свод правил* включает контрольный список мероприятий по планированию и осуществлению политики по вопросам ВИЧ/СПИДа на рабочем месте (*Приложение III* Свода; см. краткое изложение ниже во врезке). Он сопровождается дополнительными рекомендациями, в том числе *"Политикой по ВИЧ/СПИДу на рабочем месте: ее содержание и проведение в жизнь"*, а также отдельными рекомендациями для работодателей и профсоюзов. С ними можно ознакомиться на сайте МОТ/СПИДу, где они представлены как часть *Руководства по поэтапным действиям борьбы с ВИЧ/СПИДом на рабочем месте*.

#### **Планирование и осуществление политики по вопросам ВИЧ/СПИДа на рабочем месте (Приложение III, Свод практических правил МОТ):**

- создание комитета по ВИЧ/СПИДу...;
- определение сферы компетенции комитета...;
- изучение национального законодательства применительно к предприятию;
- работников оценка степени влияния эпидемии ВИЧ/СПИДа на трудовые ресурсы предприятия, через осуществление базового конфиденциального исследования ;
- определение медицинских и ин формационных служб, которые уже существуют как на предприятиях и организациях, так и на местном уровне;
- разработка проекта политики, его обсуждение, переработка и утверждение;
- планирование бюджета, при необходимости поиск средств из внешних источников ...;
- утверждение рабочего плана осуществления политики с указанием сроков и ответственных за исполнение;
- доведение политики до сведения самых широких кругов, выполнение плана....

#### ***Профилактика***

Еще один принцип деятельности в данной области - предупреждение. Все несчастные случаи на производстве и производственные заболевания могут быть предотвращены, что требует предвидения, планирования, организации и решимости выявить источники опасности, оценки рисков и принятия мер до того, как произойдет несчастный случай или возникнет заболевание. Этого можно достичь лишь при сотрудничестве всех заинтересованных сторон - работодателей, на ком лежит главная ответственность за создание безопасных условий труда, управленцев, инспекторов, работников и других лиц. Все они играют важную роль в эффективном социальном диалоге. Важную роль играет и инспекция, но в повседневной практике несчастные случаи и профессиональные заболевания можно предотвратить лишь в том случае, если руководители на предприятии умеют сами устранять существующие риски. Важное значение имеет просветительская работа по вопросам безопасности и охраны труда, а также эффективная система информации, профессиональной подготовки, надзора и т.д.

То же относится к ВИЧ/СПИДу. Следует неустанно повторять, что предупреждение - единственное средство противодействия СПИДу. Вирус иммунодефицита человека обладает слабой жизнеспособностью. Как известно, он передается с кровью, спермой и другими биологическими жидкостями, при сексуальном контакте, совместном пользовании

средствами для инъекции наркотиков, при переливании крови и препаратов крови, а также от матери к ребенку.

Поэтому нужно вести просветительскую работу, использовать для этого занятия по профессиональной подготовке на предприятии, с тем чтобы:

- рассказывать основные факты о ВИЧ-инфекции и путях ее предотвращения;
- опровергать ложные представления о ВИЧ и СПИДе;
- открыто говорить о сексуальном поведении, несмотря на традиционные запреты;
- бороться с таким явлением, как моральное осуждение инфицированных;
- пропагандировать и поддерживать изменение образа жизни.

Информирование и просвещение по вопросам ВИЧ/СПИДа иногда называют 'социальной вакциной'. Знание само по себе недостаточно для изменения рискованного поведения. Оно должно быть поддержано информационно-просветительскими программами (часто называемых *программами по изменению модели поведения человека*) и практическими мерами, такими как предоставление презервативов - бесплатно или по низкой стоимости. *Свод практических правил* и дополняющее его методическое пособие включают множество практических рекомендаций по вопросам просвещения и подготовки.

### **Пропагандисты**

Пропагандисты - это неофициальные руководители учебных групп из той же среды, что и сами слушатели. Просветительская работа в своей среде строится на предположении, что человек с большей вероятностью изменит свое поведение, если об этом говорит его коллега, которому он доверяет.

Такое просвещение:

- малозатратно, оно может охватить большое число людей;
- укрепляет влияние лидеров в социальных группах и чувство ответственности;
- является наиболее эффективным средством распространения знаний среди определенных целевых групп;
- способно привести к стойкому изменению поведения.

Привлечение и обучение низовых пропагандистов должно быть главным компонентом любой информационно-просветительской программы на производстве. Инспекторы могут поощрять стремление руководителей предприятий и профсоюзных лидеров к совместной работе по привлечению и подготовке низовых пропагандистов; они могут также вносить свой вклад в программы обучения.

### **Люди, живущие с ВИЧ и СПИДом**

ВИЧ-положительные работники, которые хотят участвовать в просветительской деятельности, могут сыграть важную роль в выработке таких программ и повысить доверие к предлагаемой слушателям информации о предотвращении инфицирования. Этот подход получил название "широкое привлечение лиц, живущих со СПИДом", и он доказал свою эффективность.

### ***Всеобщий охват***

Один из принципов инспекции труда состоит в том, что охват работников должен постоянно расширяться и, наконец, достичь всех работников. Во многих странах первые законы об охране здоровья работников появились сначала в отдельных отраслях, таких как

горнодобывающая промышленность, где работа сопряжена с высокой степенью опасности, с тем чтобы затем постепенно распространить ее на всех работников.

Однако все больше работников оказываются вне зоны действия формального трудового законодательства - в неформальном секторе экономики.

Термин 'неформальный сектор' используется для того, чтобы показать, что неформальная трудовая деятельность не изолирована и не ограничена какой-то отдельной отраслью, а охватывает все виды труда - начиная от сектора торговли и услуг и заканчивая промышленностью и сельским хозяйством. Важно увидеть многочисленные связи между формальной и неформальной занятостью. Например, хирургические инструменты, сделанные детьми в некоторых азиатских странах в 'неформальном секторе экономики', используются в крупнейших больницах Европы и Северной Америки - то есть в 'формальной экономике'. МОТ отметила, что .. *"неформальный сектор экономики быстро растет почти повсюду в мире, включая промышленно развитые страны, и не может больше рассматриваться как временное или остаточное явление"*<sup>10</sup>.

В Африке, неформальная занятость составляет, согласно оценкам, более 90 % новых рабочих мест, почти 80 % несельскохозяйственной занятости и более 60 % городской занятости.

Дополнительные данные о неформальном секторе можно найти в Приложении 4.

### **Неформальный сектор экономики и ВИЧ/СПИД**

По ряду причин работники неформального сектора особенно уязвимы к ВИЧ/СПИДу - как в отношении риска инфицирования, так и в отношении последствий эпидемии. Предприятия в неформальном секторе обычно небольшие и широко используют ручной труд; это означает, что их деятельность зависит от одного или нескольких работников. Когда тот заболевает и в конечном счете умирает, предприятие зачастую может не выжить. Ненадежный характер неформальной занятости, слабая социальная защищенность и ограниченный доступ к медицинским услугам также усугубляют последствия эпидемии для отдельных 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 их программами по ВИЧ/СПИДу.

### **Распространение программ на неформальный сектор**

Существуют многочисленные связи между крупными предприятиями, обычно регулярно посещаемыми инспекторами, и неформальным сектором экономики.

### **Поставщики и покупатели**

Крупные предприятия обычно имеют обширную сеть поставщиков и потребителей. На них можно распространить программы борьбы с ВИЧ/СПИДом на рабочих местах.

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 проведению собственных программ по СПИДу. Эти

---

<sup>10</sup> МОТ: *Достойные условия занятости и неформальная экономика*. Доклад на Международной конференции труда. (Женева, 2002 г.).

сотрудники на "передовой линии фронта" могли 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 также можно пригласить на проводимые на предприятии курсы и информационные встречи по ВИЧ/СПИДу. На это практически не нужно никаких дополнительных средств, если система обучения уже действует. Такая практика укрепляет отношения между предприятием, клиентом/поставщиком и обществом в целом. Другими словами, это хороший бизнес.

### **Деятельность по подряду**

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

Крупным предприятиям следует рассмотреть возможность включения в договоры с такими фирмами положения о том, что их работники могут стать слушателями на занятиях по программам санитарного просвещения. Предприятия могут также помогать своим поставщикам запускать свои собственные программы по СПИДу.

### **Добрые соседи**

Вокруг крупных предприятий обычно возникает рой мелких, хотя не обязательно в рамках каких-либо формальных отношений. Это могут быть, к примеру, палатки, продающие еду и напитки, таксисты-частники и маршрутные такси, рикши.

Можно предложить работникам раздавать и расклеивать эмблемы, стикеры и листовки в магазинах, у киосков и в транспорте, которым они пользуются. Роль пропагандистов здесь была бы особенно велика, поскольку они могут убедительно говорить о ВИЧ/СПИДе. Предпринимателей и работников этих микропредприятий можно пригласить участвовать в просветительских мероприятиях по СПИДу.

Этот подход можно применять и в отношении проблем безопасности и гигиены труда. Хорошим примером служит *Программа "Добрые соседи"* в Великобритании<sup>11</sup>. Фирмы, которые согласились участвовать в ней, обязуются обмениваться своим опытом в области безопасности и охраны труда и объединять ресурсы с другими фирмами-сосеями - поставщиками, подрядчиками и другими, действующими в данном районе.

## **5. ВИЧ/СПИД и безопасность и охрана труда на рабочем месте**

В данном разделе рассматриваются меры по безопасности и охране труда, которые следует принимать для предотвращения инфицирования ВИЧ в сфере труда.

Один из основных принципов *Свода практических правил* гласит, что:

---

<sup>11</sup> UK Health and Safety Executive, The Good Neighbour Scheme, London 2000 (<http://www.hse.gov.uk/events/gnscheme.htm>)

*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 здоровой производственной окружающей 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 здоровой и безопасной производственной среды включают меры (но не ограничиваются ими) по предотвращению и устранению риска инфицирования ВИЧ. Сюда относится также создание такой обстановки, которая обеспечивает оптимальное физическое и умственное состояние работников и адаптацию условий труда к их возможностям. В плане состояния их физического и психологического здоровья это может означать принятие, в разумных пределах, мер с целью создать возможности для работников с заболеваниями, связанными со СПИДом.

## **Нормы МОТ**

Нормы по безопасности и охране труда распадаются 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 охране труда 1981 года (№ 155);
- распространяют защитные положения на отдельные виды экономической деятельности, например, горнодобывающую промышленность, строительство, судостроительство. Таковы, например, Конвенция и Рекомендация о безопасности и охране труда в строительстве, 1988 г. (№ 175);
- касаются определенных рисков и опасностей, например, радиации, опасных химических веществ, профессиональных раковых заболеваний или опасностей, связанных с применением машин. Это, например, Конвенции об асбесте, 1986 г. (№ 162).

Как мы узнали из раздела 3, не существует конвенций или рекомендаций, напрямую направленных на проблему ВИЧ/СПИДа; однако здесь можно использовать некоторые конвенции, такие как № 111 и другие, не обязательные для исполнения инструменты, например *Свод практических правил МОТ по вопросу "ВИЧ/СПИДа и сфера труда"*. МОТ разрабатывает также руководства для определенных отраслей, в том числе транспорта здравоохранения. См. сайт МОТ/СПИД: [www.ilo.org/aids](http://www.ilo.org/aids).

## **Является ли ВИЧ/СПИД профессиональным заболеванием?**

ВИЧ не распространяется при повседневном контакте на рабочем месте. Вирус не может жить вне человеческого организма или крови и некоторых биологических жидкостей. Он не может выжить на поверхности инструмента или машин. Однако, почти на каждом производстве могут происходить несчастные случаи, и тогда кровь или биологические жидкости могут попасть от одного человека к другому.

Медицинские работники - наиболее очевидная группа риска; другие включают службы оказания помощи в чрезвычайных ситуациях, работу сиделок и охранников, оказание ритуальных услуг, эвакуацию отходов, пирсинг.

Специфика некоторых занятий больше способствует рисковому поведению, особенно когда работники долгое время работают вдали от дома и семьи. Сюда можно отнести водителей-дальнобойщиков, моряков, служащих сил безопасности и работников на нефтяных

платформах. Мигранты и работающие вахтовым методом также находятся вдали от дома, а часто и от семьи, и могут подвергаться большей опасности, поскольку они, как правило, не получают нужной информации и помощи, их права не соблюдаются. Для каждой отрасли нужен разный подход, и инспекторы труда могли бы попробовать объединить усилия работодателей, организаций работников и соответствующих правительственных ведомств для выработки на основании имеющегося опыта руководящих принципов деятельности с целью сокращения рисков. Например, в Малави была таким образом выработана соответствующая стратегия для транспортной отрасли, включающая социальный диалог.

МОТ и ВОЗ совместно разрабатывают руководство по безопасности и охране труда в здравоохранении. Оно должно быть завершено и представлено встрече экспертов в апреле 2005 г.

### **Защита здоровья работников**

Безопасные методы труда защищают здоровье и увеличивают доверие работников. Основной принцип сокращения рисков заражения ВИЧ и другими заболеваниями, передаваемыми с кровью на рабочем месте, - это личная гигиена и применение всеобщих мер предосторожности.

Такой подход требует от медицинских работников работать с кровью или биологическими жидкостями всех лиц как с потенциально опасными источниками инфекции, независимой от диагноза или предполагаемого риска. Это означает обязательное использование перчаток, защитной одежды, мытье рук, защиту ссадин и порезов на коже с помощью повязок, а также другие меры предотвращения заражения, создающие барьер между работником и потенциально инфицированной кровью или биологической жидкостью. Применение всеобщих 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 всех рабочих местах могут произойти несчастные случаи, которые требуют оказания первой помощи; при этом риск заражения ВИЧ минимален. На работодателе лежит обязанность выполнения соответствующих национальных положений и требования по всеобщим мерам предосторожности. Работники, оказывающие первую помощь, должны быть информированы о рисках и уметь применять соответствующие меры предосторожности и защитные средства.

Для минимизации риска заражения можно принять следующие меры:

- порезы и ссадины на коже должны быть закрыты пластырем или другим водонепроницаемым материалом;
- следует носить одноразовые перчатки - латексные или виниловые - при контакте с кровью или любыми другими биологическими жидкостями, или плотные перчатки, предохраняющие от прокола, при работе с острым инструментом;
- использовать такое средство, как маска, при проведении искусственного дыхания методом "рот в рот", но лишь при условии предварительного обучения пользованию ими;
- мыть руки после каждой процедуры.



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

## **Подготовка**

Все работники, которые могут контактировать с кровью и другими биологическими жидкостями, должны пройти обучение методам предупреждения заражения при несчастных случаях на производстве и оказании первой помощи. Такая подготовка для лиц, которые сталкиваются с пониженным риском инфицирования, должна включать вопросы:

- предоставления первой помощи;
- применения всеобщих мер предосторожности;
- использования защитных средств;
- необходимые действия в случае контакта с кровью или другими биологическими жидкостями.

Важно подчеркнуть, что эти меры обязательны в любых случаях. Существуют другие заболевания, помимо ВИЧ, которые могут передаваться через биологические жидкости и кровь. Меры предосторожности не следует увязывать с действительным или предполагаемым ВИЧ-статусом работников.

## **Профилактика в случае возможного инфицирования**

Могут иметь место случаи, особенно в медицинских учреждениях, когда работник опасается, что из-за какого-то происшествия на работе он подвергся риску заражения ВИЧ.

В этом случае можно прибегнуть к мерам профилактики, применяемым после контакта с возможной инфекцией; среди этих мер - немедленный прием антиретровирусных препаратов, чтобы предотвратить заражение. Эти меры являются стандартной процедурой уже в течение ряда лет для медработников, подвергающихся риску ВИЧ-инфицирования. В то время как медицинские работники могут иметь доступ к необходимым медикаментозным средствам, другие категории работников такого доступа не имеют. Инспекторам труда полезно узнать, где можно пройти такие процедуры и какие другие меры должны быть приняты.

## ***Дополнительная информация***

Руководство по этой теме и вопросу о профессиональном риске инфицирования выложено 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 безопасности и охраны труда медицинских работников США, ежегодно среди них происходит от 600.000 до 800.000 случаев повреждения кожи и слизистой от медицинских игл и острого инструмента. Исследования показали, что большая часть таких травм приходится на медсестер, и что треть таких повреждений происходит при уборке. По оценке *Центров профилактики и борьбы с болезнями США*, от 62 до 88 процентов повреждений от острых предметов можно предотвратить таким простым путем, как применением более безопасных медицинских инструментов. Подробные рекомендации приведены на сайте: <http://www.osha.gov/SLTC/bloodborne pathogens/index.html>

## **Контроль и оценка**

Инспекторы могут помогать работодателям контролировать методы труда и следить за тем, чтобы принимались, если это нужно, все необходимые меры. Следует рассмотреть следующие моменты:

- эффективность производственно-трудовой политики и процедур;
- эффективность информации и программ подготовки;
- масштабы применения общих мер безопасности;
- надлежащая регистрация происшествий;
- эффективность мер, принимаемых в краткосрочном и долгосрочном плане.

## **6. Программы подготовки и обучения**

В данном разделе объединены вопросы профессиональной подготовки и другие элементы, с тем чтобы составить две типовых учебных программы: одна длительность пять дней и другая - три дня. Это всего-навсего примеры, и мы призываем вас адаптировать предложенные программы к нуждам и интересам тех лиц, с которыми вы работаете. Числа в скобках относятся к видам учебной деятельности.

Вы найдете другие типовые программы и общие рекомендации по проведению занятий в издании "*Применение Свода правил МОТ по вопросу ВИЧ/СПИД и сфера труда*": учебно-информационное пособие". В это руководство включены также небольшие модули по ВИЧ/СПИДу, которые можно использовать в других программах, при организации курсов и семинаров по трудовым нормам, безопасности и гигиене труда и гендерной проблематике.

<p><b>Пятидневный семинар</b></p> <p>Предлагается следующая программа:</p> <p><b>День 1: ВИЧ/СПИД: проблема, которой должны заниматься инспекторы труда</b></p> <p>Приветственные выступления  Организационные вопросы  Цели семинара  Введение (1)  ВИЧ/СПИД и сфера труда: факты и домыслы (2)  Работа в группах  Страхи, связанные с проблемой ВИЧ/СПИДа в сфере труда (3)  Работа в группах  Как преодолеть нежелание говорить на подобные темы (4)  или Использование презервативов (5)  Работа в группах  ВИЧ/СПИД в вашем районе (6)  Доклад результатов работы в группах</p> <p><b>День 2: Основные принципы - правовая и политическая основа</b></p> <p><i>Свод практических правил МОТ и национальное законодательство и политика</i> (8)  Групповое заседание  Сравнение национального законодательства (9)  Групповое заседание</p> <p><b>День 3: Деятельность инспекции труда по ВИЧ/СПИДу</b></p> <p>Социальный диалог  Политика в отношении работников (11 или 12)</p>	<p>Групповое заседание  Предупреждение  Низовые пропагандисты (13)  Групповое заседание  Всеобщий охват  Охват неформального сектора (14)  Групповое заседание  Безопасность и гигиена труда  Общие профилактические меры (16)  Групповое заседание</p> <p><b>День 4: Составление контрольных листов и инструменты практической деятельности инспекторов</b></p> <p>Составление контрольных листов (17)  Работа в группах  Отчеты о проведенной инспекции (18)  Работа в группах  Выступление представителя от национального проекта МОТ по ВИЧ/СПИД или национальной организации борьбы со СПИДом или организации лиц, живущих с ВИЧ/СПИДом  Изучение опыта других  Получение информации и поддержки (21)  Работа в группах</p> <p><b>День 5: Долгосрочное планирование</b></p> <p>Инспекторы труда и ВИЧ/СПИД (22)  План действий (23)  Оценка (24)  Заключительные замечания</p> <p><b>Окончание семинара</b></p>
---	--

<p><b>Трехдневный семинар</b></p> <p>Предлагаемая программа:</p> <p><b>День 1: ВИЧ/СПИД: почему это и проблема инспекторов труда</b></p> <p>Приветственные выступления Организационные вопросы Цели семинара Введение (1) ВИЧ/СПИД и сфера труда: факты и домыслы (2) Работа в группах Страхи, связанные с проблемой ВИЧ/СПИДа в сфере труда (3) Работа в группах Как преодолеть нежелание говорить на подобные темы (4) или Использование презервативов (5) Работа в группах <b>День 2: Основные принципы - правовая и политическая основа</b></p> <p><i>Свод практических правил МОТ и национальное</i></p>	<p>законодательство и политика (8) Работа в группах Социальный диалог Политика в отношении работников (11 или 12) Работа в группах Профилактика Пропагандисты (13) Работа в группах</p> <p><b>День 3: Деятельность инспекции труда по ВИЧ/СПИДу</b></p> <p>Безопасность и охрана труда Общие профилактические меры (16) Работа в группах Выступление представителя от национального проекта МОТ по ВИЧ/СПИД или национальной организации борьбы со СПИДом или организации лиц, живущих с ВИЧ/СПИДом План действий (23) Оценка (24) Заключительные замечания</p> <p><b>Окончание семинара</b></p>
---	--

Начало семинара

*Занятие 1: Введение*

**Цель:** Познакомить участников,

попытаться выяснить, что они хотели бы узнать и обсудить в ходе семинара.

**Задание** слушателям: Сядьте рядом с кем-то, кого вы не знаете (или плохо знаете);

Поговорите друг с другом минут пять перед тем, как представить собеседника остальной части аудитории.

Попытайтесь выяснить следующее о вашем коллеге:

Имя;

Функции / положение в инспекции;

Время работы в инспекции / на предыдущей работе;

Опыт работы по проблеме ВИЧ/СПИД;

Какой-либо интересный факт из личной жизни;

Что ваш коллега надеется получить от данного семинара.

### **Почему инспекторы труда должны заниматься проблемой ВИЧ/СПИДа**

ВИЧ/СПИД - это трагедия для одного человека, но одновременно и угроза экономическому росту и стабильному развитию. Эпидемия ставит под угрозу производство и возможность существования, потому что годы наибольшего риска инфицирования совпадают с наиболее

продуктивными годами жизни взрослых женщин и мужчин. Важнейшая задача инспекторов состоит в том, чтобы указать на всю опасность ситуации, необходимость действий в сфере занятости даже в тех странах, где уровень распространения ВИЧ-инфекции еще низок.

Занятия 2-7 помогут пробудить интерес слушателей, преодолеть традиционную сдержанность, выявить основные темы и побудить участников к поиску соответствующих подходов.

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

**Цель:** подумать о том, как ВИЧ/СПИД воздействует на сферу труда.

**Задание:** Обсудите в вашей группе следующие утверждения. Скажите, согласны вы или нет, и почему.

"ВИЧ/СПИД распространяется из-за незнания, предвзятого отношения и нежелания осознать его опасность";

"Теперь, когда доступны антиретровирусные препараты, угроза ВИЧ/СПИД 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, то это его личное дело. Но мы должны создать такую обстановку на работе, которая служила бы поддержкой любому коллеге, решившему сообщить об этом администрации и своим товарищам";

"Да, ВИЧ/СПИД - это серьезная проблема в нашей стране. 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 работать, то страдает производство и моральный дух в организации".

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

**Цель:** рассмотреть некоторые проблемы, вызванные страхом и невежеством в отношении ВИЧ/СПИДа.

**Задание:** Обсудите в вашей группе следующие ситуации:

Во время инспекции завода, выпускающего популярные безалкогольные напитки, вы выявили нижеследующие проблемы. Какие рекомендации вы дали бы, как 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 намерена убрать ВИЧ-инфицированного сотрудника с рабочего поста, где он общается с клиентами.

Сотрудники службы экстренной медицинской помощи угрожают уволиться, потому что опасаются заражения ВИЧ при оказании первой помощи (например, при проведении искусственного дыхания по методу "рот в рот").

*Занятие 4: Преодоление нежелания обсуждать деликатные вопросы.*

**Цель:** Помочь слушателям более открыто обсуждать вопросы секса.

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

Поместите бумажки в шляпу или коробку, перемешайте и попросите слушателей вытащить их и прочитать вслух написанное. Если вы действительно не можете этого сделать, оставьте листок незаполненным.

*Занятие 5: Презервативы.*

**Цель:** Почему мы не пользуемся презервативами?

**Задание:** Использование презервативов признано в качестве эффективного средства предотвращения заражения, однако по ряду причин многие не пользуются ими.

Возьмите небольшие листки бумаги. Напишите на них причину, по которой вы или кто-то другой не пользуются презервативом. Неважно, мужчина вы 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, перемешайте и попросите слушателей вытащить их и прочитать написанное вслух.

Затем обсудите в вашей группе эти различные причины и возможные возражения.

*Занятие 6: ВИЧ/СПИД в вашем районе.*

**Цель:** Поговорить о распространении ВИЧ/СПИД в вашем районе.

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

Подготовьте 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 ВИЧ/СПИДу.

**Задание:** Занятие проводится в группах.

Достаньте текст государственной программы борьбы со СПИДом.

Подготовьте краткий доклад об особенностях программы, имеющих отношение к сфере занятости и вопросам труда.

## **Ответ на ВИЧ/СПИД в сфере труда**

Ответ МОТ на вызванный ВИЧ/СПИД глобальный кризис направлен на защиту прав работников и поддержку совместных действий трехсторонних партнеров. *Свод практических правил МОТ по вопросу ВИЧ/СПИД и сфера труда* обеспечивает базу для действий в этой области. Он может лечь и в основу национального законодательства и политики, положений и программ на отраслевом уровне, политики и программ предприятия.

Описываемые ниже два вида деятельности имеют целью оказать инспекторам помощь в ознакомлении со *Сводом практических правил*.

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

**Цель:** Сравнить *Свод практических правил МОТ* и законодательство и политику в вашей стране.

**Задание:** Посмотрите, какое национальное законодательство, положения и политика в отношении ВИЧ/СПИД и сферы труда действуют в вашей стране, или рассмотрите один из предложенных вам примеров.

В вашей группе сравните основные принципы *Свода практических правил МОТ* с национальным законодательством. Заполните форму, которая поможет вам высказать свои замечания.

<b>Основные принципы (раздел 4 Свода правил МОТ)</b>	<b>Соответствующие положения законодательства или политики</b>	<b>Соответствует ли законодательство Своду МОТ?</b>

Признание ВИЧ/СПИДа проблемой, связанной с каждым рабочим местом		
Недопустимость дискриминации		
Гендерное равенство		
Безопасная для здоровья производственная среда		
Социальный диалог		
Недопустимость тестирования с целью исключения из сферы занятости или трудового процесса		
Конфиденциальность		
Продолжение трудовых отношений		
Профилактика		
Уход и поддержка		

*Занятие 9: Сравнение национального законодательства разных стран*

**Цель:** Помочь оценить различные правовые нормы.

**Задание:** Сравните национальное законодательство двух стран по ВИЧ/СПИДу и сфере труда. (лучше, чтобы одно из них было национальным законодательством вашей страны).

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

<b>Основной принцип (раздел 4 Свода правил МОТ)</b>	<b>Законодательный акт 1: (заполните, указав название и страну); впишите ваши замечания</b>	<b>Законодательный акт 2: (заполните, указав название и страну); впишите ваши замечания</b>
Признание ВИЧ/СПИДа проблемой, связанной с каждым рабочим местом		
Недопустимость дискриминации		
Гендерное равенство		
Безопасная для здоровья производственная среда		
Социальный диалог		
Недопустимость тестирования с целью исключения из сферы занятости или трудового процесса		
Конфиденциальность		

Продолжение трудовых отношений		
Профилактика		
Уход и поддержка		

### **ВИЧ/СПИД: как инспекторы труда могут поддержать национальные усилия**

Инспекторы труда должны использовать самые разные методы при рассмотрении вопросов ВИЧ/СПИД. Меры принуждения могут в вашем случае отсутствовать, но даже там, где они существуют, диалог и убеждение могут быть столь же эффективны, как и жесткие предписания.

В данном случае инспекторы должны рассмотреть новые подходы к инспекции труда в вопросах ВИЧ/СПИДа.

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

**Цель:** Обсудить вопросы применения новых подходов к инспекции труда.

**Задание:** Обсудите в группе различия между традиционным подходом к инспекции труда - контроль за соблюдением законодательных положений и инструкций - и новым подходом, при котором цели инспекции согласовываются с социальными партнерами, и который опирается на эффективную систему управления. Какой из них окажется действенным в применении к проблемам ВИЧ/СПИДа, и почему? Вы можете привести какие-нибудь примеры?

### **Сотрудничество с социальными партнерами**

Важнейшим элементом в подходе МОТ к проблемам ВИЧ/СПИДа, как и во всей деятельности Организации, является акцент на социальный диалог и трехстороннее сотрудничество. Работодатели и работники и их организации играют важную роль в организации и поддержке действий в сфере труда.

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

*Занятие 11: Политика в сфере труда (i)*

**Цель:** Проанализировать политику в сфере труда по вопросам ВИЧ/СПИДа.

**Задание:** Прочитайте материал и сравните два различных вида политики по ВИЧ/СПИДу.

Каковы сильные и слабые стороны каждого вида политики?

Какую вы предпочтете и почему?

*Занятие 12: Политика в сфере труда (ii)*

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

**Задание:** Это ролевая игра. Слушатели должны разделиться на две команды: инспекторы и руководители производства. Сценарий таков:

*Команда А - инспектора.* После посещения крупного предприятия вы приходите на итоговую встречу с его руководством, где поднимаете вопрос о СПИДе. Вы просите дать вам копию документа о политике компании по ВИЧ/СПИДу. Руководитель по охране труда вызывает начальника отдела по социальным вопросам. Оказывается, компания не проводит такой политики. Оба они согласны с тем, что эпидемия ВИЧ/СПИД может иметь определенные последствия для деятельности компании, но говорят, что смогут решать возникающие вопросы без официальной программы или плана.



*Команда В - представители администрации.* Инспектор вызвал у вас удивление, спрашивая о ВИЧ/СПИДе на предприятии. Вы не понимаете, почему вы должны брать на себя заботу по принятию какой-то политики. Ваш довод состоит в том, что предприятие должно относиться к ВИЧ/СПИДу так же, как к любому другому заболеванию. Вы сможете решать проблемы по мере их возникновения. Вы, разумеется, не понимаете, почему нужно подключать к этому работников предприятия или выработать какую-либо программу.

После завершения ролевой игры дайте участникам время для обсуждения затронутых проблем; они должны забыть о ролях, которые только что играли, и высказать свои собственные мнения.

## **Профилактика**

Пропагандисты играют важнейшую роль в "социальной вакцинации" - так иногда называют информационно-просветительские программы с целью дать работникам основные сведения о ВИЧ/СПИДе, рисках и методах предотвращения инфекции.

Инспекторы труда располагают всеми необходимыми возможностями, чтобы оказывать поддержку и помощь пропагандистам.

*Задание 13: Пропагандисты.*

**Цель:** Подумать о том, как найти добровольцев в пропагандисты и как им можно помочь.

**Выберите задание 1 или 2**

**Задание 1:** Вы собираетесь поговорить с группой работодателей, чтобы предложить им организовать деятельность пропагандистов. Подготовьтесь к беседе, продумав следующие моменты:

Почему предприятиям следует использовать пропагандистов, действующих в своей среде?

Как следует отбирать кандидатов в пропагандисты?

Из каких работников получатся лучшие пропагандисты?

Дайте рекомендации о том, как их готовить;

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

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

**Задание 2:** Подготовьте в вашей группе проект приглашения, которое будет распространено среди ваших коллег, пройти обучение по вопросам ВИЧ/СПИДа и стать пропагандистом. В приглашении следует объяснить, что это означает.

Не забудьте, что согласие должно быть добровольным.

## **Всеобщий охват**

Один из принципов инспекции труда состоит в том, что она должна со временем распространиться на всех работников. Во многих странах законы о труде защищают лишь меньшинство работников отдельных отраслей, и многие работники остаются неохваченными, будучи заняты в "неформальном секторе" экономики.

Даже в том случае, если вы не несете формальной ответственности за них, следует подумать о том, как распространить инспекцию и на них.

*Занятие 14: Охватить неформальный сектор*

**Цель:** Подумать о том, как распространить защитные положения на неформальный

сектор.

**Задание:** Возьмите район или отрасль промышленности, за которые вы отвечаете; подумайте о том, какие механизмы поддержки можно создать, чтобы работники неформального сектора (занятые в малых и микро-предприятиях, предприниматели-собственники, мелкие торговцы и т.д.) могли лучше противостоять эпидемии. Как крупные предприятия, которые вы инспектируете, могли бы помочь работникам неформального сектора, поддерживающим с ними связи.

### **ВИЧ/СПИД и безопасность и охрана труда**

Хотя ВИЧ не распространяется среди работников через обычные контакты, можно утверждать, что ВИЧ/СПИД следует рассматривать как профессиональное заболевание, потому что некоторые работники сталкиваются с риском инфекции при выполнении своих рабочих обязанностей.

Занятия 15 и 16 затрагивает вопросы безопасности и охраны труда в связи с ВИЧ/СПИД.

#### *Занятие 15: Работники в зоне риска*

**Цель:** подумать о том, как создать безопасную производственную среду для групп работников, которые могут сталкиваться в рисковом заражения в процессе труда (например, медицинские работники) или в связи со своей профессией (например, моряки или водители-дальнобойщики).

**Задание:** Проводите занятие в составе небольших групп. Выберите для обсуждения одну отрасль, в которой существуют факторы риска, связанные с занятостью. Какие меры вы, как инспектор, могли бы рекомендовать для ограничения профессиональных рисков в этой отрасли?

#### *Занятие 16: Общие профилактические меры*

**Цель:** Помочь вам понять и применять Всеобщие меры предосторожности .

**Задание:** Зачитайте в вашей группе описание всеобщих мер предосторожности (см., например, краткое описание в Приложении II *Свода практических правил МОТ*).

По ходу чтения спросите, можно ли применять какие-либо из этих мер на предприятиях, которые вы инспектируете, и как этого добиться.

### ***Выработать методы практической работы***

Поскольку ВИЧ/СПИД лишь недавно был признан в качестве проблемы в сфере труда , возможно, еще не все методы практической деятельности, нужные инспекторам, окончательно сформировались.

Поэтому следующие три вида деятельности посвящены выработке практических инструментов, которые понадобятся вам, как инспектору, чтобы выполнять ваши обязанности.

**Контрольный лист.** Этот инструмент используется при инспекции условий безопасности и охраны труда и при других видах инспекции. Он содержит ряд вопросов, на которые обычно нужно ответить "да" или "нет", или рекомендации о необходимых действиях.

#### *Задание 17: Составление контрольного листа.*

**Цель:** Создать контрольный лист для проведения инспекции по вопросам ВИЧ/СПИД.

**Задание:** Составьте вместе с группой коллег список вопросов для контрольного листа. При этом вам могут пригодиться приводимые ниже вопросы:

- Из чего складывается производственная политика;
- Каково национальное законодательство по ВИЧ/СПИДу в сфере занятости;
- Какие меры по обеспечению безопасности и охраны труда призваны предотвратить передачу ВИЧ.

Не ограничивайтесь этими вопросами - это всего лишь образцы.

Группы могут обмениваться черновыми вариантами списков и внести в них свои изменения. Один из инспекторов может затем взять на себя задачу подготовить окончательную версию для раздачи участникам.

*Занятие 18. Отчеты об инспекции.*

**Цель:** Помочь вам подготовить отчет, затрагивающий вопросы ВИЧ/СПИДа.

**Задание:** Работа будет проходить в группах. Достаньте готовую форму отчета, принятую в вашей инспекции. Добавьте к ней раздел о ВИЧ/СПИД в сфере труда.

Снова рекомендуется обмениваться черновыми вариантами между группами, чтобы они могли внести туда свои поправки; один инспектор возьмется затем подготовить окончательный вариант, который будет роздан группам.

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

**Цель:** Подумать об изменении ваших функций инспектора труда и сотрудника, ответственного за безопасность труда на данном производстве, в связи с проблемой ВИЧ/СПИД.

**Задание:** Работая в группах, проанализируйте ваши функции, с тем чтобы недопустить превращения СПИД в серьезную проблему.

Просмотрите еще раз инструкции или действующие рекомендации, составленные вашей инспекцией или министерством труда. Предложите возможные изменения для противодействия эпидемии СПИДа.

### **Учиться на опыте других**

Работа, которую вы выполняете в качестве инспектора, невозможно выполнять в вакууме - следует принять во внимание, какова в целом реакция на эпидемию в вашей стране. Поэтому важно понять, как действуют национальные организации, борющиеся со СПИДом, какие принимаются меры в плане лечения и оказания помощи и поддержки заболевавшим, и т.д. На это направлены два нижеследующих занятия.

*Занятие 20: Национальная политика по ВИЧ/СПИДу и сфера труда.*

**Цель:** Обеспечить проведение в жизнь в сфере труда национальной политики по ВИЧ/СПИДу.

**Задание:** В составе группы ознакомьтесь с государственной программой борьбы с ВИЧ/СПИДом. Отметьте все направления и положения, касающиеся сферы труда, и их последствий для задач, возложенных на инспекторов труда и лиц, отвечающих за эти вопросы на производстве.

*Занятие 21: Как получить информацию и помощь.*

**Цель:** Помочь вам выявить ресурсы, которые можно было бы использовать для поддержки программ по ВИЧ/СПИДу на рабочих местах.

**Задание:** Вместе составьте список людей и организаций, которые могли бы предоставить информацию, рекомендации по вопросам политики и технические консультации, учебные материалы и организовать обучение на предприятии или в отрасли, за которую вы отвечаете. При составлении списка вам могут помочь 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, какие организации (ООН, НПО, местные объединения...) могли бы 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 виды деятельности призваны помочь вам в планировании вашей работы в качестве инспектора труда по борьбе с ВИЧ/СПИДом.

В первой из них вам будет предложено просмотреть все те вопросы, которые рассматривались в данном руководстве, и составить общее представление о необходимых шагах. Это задание выполняется в группах.

Следующий шаг - составление персонального плана деятельности, поэтому вы должны сделать это лично. Нет необходимости представлять его другим участникам. Это сугубо личный документ.

*Занятие 22: Инспекторы труда и ВИЧ/СПИД.*

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

**Задание:** Обсудите в вашей группе все возможности для интеграции в ваши 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 ваши обычные обязанности, а также те виды деятельности, которые требуют не привлечения больших ресурсов.

*Занятие 23: Что дальше? Планирование деятельности.*

**Цель:** Запланировать меры, которые должны быть приняты после окончания семинара.

**Задание:** Подытожьте то, что обсуждалось в ходе семинара. Обдумайте действия, которые вы предпримете. Составьте план действий, используя приводимую ниже форму:

<b>ПЕРСОНАЛЬНЫЙ ПЛАН ДЕЙСТВИЙ ПО ПРОБЛЕМЕ ВИЧ/СПИД</b>			
Что я собираюсь сделать	Когда я это сделаю	Кого еще нужно к этому привлечь	Какие ресурсы мне для этого понадобятся

### Завершение семинара

Мы подошли к окончанию семинара. Спасибо за участие и за вашу работу!

Мы были бы благодарны за ваши предложения по улучшению его работы, с тем чтобы мы могли внести необходимые изменения, что принесло бы пользу другим вашим коллегам.

#### *Занятие 24: Подведение итогов семинара*

**Задание:** Пусть ваши группы подготовят сообщение о том, что они думают об этом 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?

## Приложения

### Приложение 1

#### Основные сведения о ВИЧ/СПИД

За 20 лет, прошедших после его появления, ВИЧ/СПИД унес жизни больше людей, чем любая другая эпидемия до этого. С конца 1970-х было инфицировано 60 миллионов человек; более чем 20 миллионов умерли, 14 миллионов детей осиротели.

ВИЧ/СПИД перестал быть чисто медицинской проблемой. Он стал одним из главных факторов бедности и дискриминации, усугубил существующие проблемы недостаточной социальной защиты и гендерного неравенства. Он разрушил многое из достигнутого за последние десятилетия. Если мы потерпим неудачу в борьбе с эпидемией, это будет означать сокращение населения ряда стран и квалифицированной рабочей силы, ослабление экономики.

**Бедность является одним из факторов, содействующих распространению ВИЧ/СПИД и усугубляющих его последствия.**

Воздействие ВИЧ/СПИД на отдельных лиц, семьи и общины может вести к росту бедности<sup>1</sup>, выталкиванию небедных в разряд бедных

До настоящего времени не существует вакцин или лекарств, способных избавить от ВИЧ. Лечение все еще недоступно огромному большинству тех, кто нуждается в нем.

Однако в ряде районов удалось замедлить распространение ВИЧ. Мы знаем, что нужно для этого делать. Кроме того, повсюду в мире есть те, кто живет с ВИЧ, но продолжает работать и живет полноценной жизнью. Мы все больше узнаем о том, как смягчить последствия эпидемии и улучшить жизнь с ВИЧ - он больше не равнозначен смертному приговору с немедленным исполнением.

На начальном этапе эпидемии распространялись пугающие истории и панические настроения, звучали ложные утверждения, проводились дискриминационные меры. Постепенно невежество и предубеждения рассеиваются, возник новый подход к проблеме, в основе которого лежит соблюдение прав человека.

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

### **Определения**

**ВИЧ** означает "**вирус иммунодефицита человека**". Этот вирус ослабляет иммунную систему человеческого организма.

### **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 ВИЧ человек становится уязвимым к целому ряду сопутствующих инфекционных заболеваний, с которыми обычно организм справляется сам. Это единственное заболевание 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 - кровь, сперму, вагинальный секрет и грудное молоко. Заражение происходит следующими путями:

- при незащищенном сексуальном контакте с инфицированным партнером (это наиболее распространенный путь, на который в мире приходится 70-80 % случаев); при этом не важно, гомосексуальная это связь или гетеросексуальная. Риск заражения возрастает в случае присутствия других инфекционных заболеваний, передаваемых половым путем (ИППП).
- через инфицированную кровь и препараты крови, например, при переливании крови или пересадке органов и тканей, а также при использовании не стерильных шприцев или других инструментов для прокалывания кожи. Заражение через кровь/пересаженные 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 при родах или при вскармливании грудью (5-10 % случаев инфицирования).

После заражения в организме человека вырабатываются антитела; таким образом иммунная система пытается сопротивляться<sup>1</sup> вирусу. Если при проверке на ВИЧ обнаруживается присутствие антител, это означает, что этот человек инфицирован и он считается "ВИЧ-положительным".

### **ВИЧ не передается:**

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

## **Глобальные и региональные тенденции**

Эпидемия ВИЧ/СПИД развивалась по-разному в различных районах мира и с разной скоростью. Во многих регионах она все еще находится на ранних стадиях. В конце 2004 года общее число людей, живущих с ВИЧ/СПИД, составляло, согласно оценкам, 39,4 млн.; около половина из них женщины. В настоящее время темпы заражения у женщин выше, чем у мужчин, и в среднем они заражаются в более раннем возрасте. В 2004 году от ВИЧ/СПИДа умерли 3,1 миллиона человек, и, несмотря на широкое распространение мер профилактики, были инфицированы 4,9 млн. человек.

Нижеследующие данные получены на сайтах и из докладов ЮНЭЙДС и ВОЗ. Каждый декабрь обе организации обновляют эти данные.

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

### **Латинская Америка и Карибский бассейн**

В Латинской Америке с ВИЧ живут от 1,3 до 2,2 миллиона человек, в странах Карибского бассейна - от 270.000 до 780. 000. В этом регионе есть страны, где инфицировано свыше двух процентов населения. Среди наиболее пораженных стран и территорий фигурируют те, в экономике которых ведущую роль играет туризм. У большинства стран региона слабые возможности для отслеживания эпидемии и они полагаются на данные и системы сбора информации, которые не обязательно соответствуют фактическому положению дел.

### **Восточная Европа и Центральная Азия**

Число лиц, живущих с ВИЧ, за последние несколько лет там резко повысилось, достигнув в конце 2004 года, согласно оценкам, 1,4 миллиона (от 920.000 до 2,1 млн). Это означает рост более чем в девять раз по сравнению показателями десятилетней давности. Основной фактор ускоренного наступления эпидемии - широко распространенное опасное поведение: применение инъекционных наркотиков и незащищенный секс. Новые случаи инфицирования в регионе приходятся в основном на молодежь.

### **Африка**

В Африке южнее Сахары проживает немногим более 10 % населения мира, однако в этом регионе находится более 60 % всех лиц, живущих с ВИЧ по всему миру - около 25,4 млн., включая, согласно оценкам, 3,1 миллиона, заболевших в 2004 г. Число ВИЧ-инфицированных среди взрослого населения за последние годы стабилизировалось, но стабилизация не обязательно означает ослабления эпидемии. Напротив, она может маскировать наиболее опасный этап эпидемии, когда примерно одинаковое число людей инфицируется ВИЧ и умирает от СПИДа.

### **Азия и район Тихого океана**

Уровень распространения ВИЧ-инфекции в странах Азии ниже, чем в других регионах, однако население многих азиатских стран настолько велико, что даже низкая доля заболевших означает, что с ВИЧ живут большие массы людей. По последним оценкам, в конце 2004 года в этом регионе насчитывалось примерно 8,2 миллиона человек (в том числе 2,3 миллиона женщин) живущих с ВИЧ. В Азии есть и положительные примеры. В Таиланде ежегодное число случаев заражения сократилось со 100.000 в начале 1990-х годов до примерно 30.000. Важной частью успеха стала кампания в поддержку использования

презервативов. Уровень распространения ВИЧ-инфекции в островных государствах Тихоокеанского бассейна, по всей видимости, крайне низок, но доступные данные крайне неполны. На отдаленных островах наибольшей опасности подвергаются моряки и их партнеры. В Папуа-Новой Гвинее уровень инфицирования, согласно оценкам, самый высокий - в конце 2003 года 0,6 % взрослых, или 16 тысяч человек от населения, составляющего примерно 2,6 млн. (данные ЮНЭЙДС за 2004 г.).

### **Западная Европа, Северная Америка, Австралия и Новая Зеландия**

Число тех, кто живет с ВИЧ/СПИД, в этих странах повысилось, отчасти потому, что антиретровирусные препараты стали широко доступны, что продлевает жизнь инфицированных. Рисковое поведение, как представляется, становится более распространенным, особенно среди молодежи. В Северной Америке и в Западной и Центральной Европе число лиц, живущих с ВИЧ, возросло в 2004 году до 1,1-2,2 млн. Основные пути инфицирования в этих странах - сексуальные контакты между лицами мужского пола и, в меньшей степени, применение инъекционных наркотиков, однако общая картина путей распространения ВИЧ меняется. Он поражает новые сегменты населения, растет доля лиц, инфицированных при незащищенных гетеросексуальных контактах. Успешная пропагандистская кампания в поддержку безопасного секса начала 1990-х годов сегодня менее результативна. Это означает, что мы не можем себе позволить снижать накал борьбы против вируса.

## **Приложение 2**

### **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, обучению, продвижения по работе, прочности положения на занимаемой должности, оплаты и условий труда, мерам по безопасности и охране труда и 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, не запрещает в явном виде дискриминацию на основании ВИЧ-статуса. В Статье 1 (а) Конвенции не упоминается ВИЧ-статус, что и неудивительно, поскольку она была принята задолго до начала эпидемии.

Однако, как становится ясно 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 и другие виды дискриминации. Так что сюда можно отнести и ВИЧ-статус, и многие правительства ввели этот принцип в свое антидискриминационное законодательство. Защита от дискриминации не запрещает прекращения отношений занятости с работником, который в силу медицинских показаний не может выполнять свою работу, даже легкую. Это рассматривается как разумное основание для увольнения. Запрещено лишь прекращение трудовых отношений на основании ВИЧ-статуса тогда, когда работник все еще может выполнять свои обязанности.

Следует отметить, что Конвенция № 111 не означает, что со всеми работниками всегда следует обращаться одинаково; не запрещает она и разного обращения в отношении



работников. В некоторых случаях различное обращение допускается - но в положительном смысле.

Допускаются особые меры в отношении специфических требований тех лиц, которые, как считается, в силу ограничений в состоянии здоровья нуждаются в особой помощи. Такое обращение в отношении этих работников не рассматривается как дискриминация. Поэтому разрешены специальные меры помощи ВИЧ-положительным работникам.

В законодательстве и судебных решениях многих стран признано право на не дискриминацию в трудовой сфере по ВИЧ статусу или соответствующему состоянию здоровья.

Антидискриминационные положения на национальном уровне могут иметь различные формы. Как показывает опыт, эффективными могут быть как "жесткие", так и "мягкие законы".

### **Приложение 3**

#### ***Стратегии в области безопасности и охраны труда в 21-м столетии: роль инспекций труда***

*Коммюнике*

Настоящая объединенная конференция **АРЛАК, ИАЛИ**, 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. Выраженную зависимость между безопасностью и охраной труда, с одной стороны и, с другой стороны, важными социально-экономическими проблемами, включая ВИЧ/СПИД, детский труд, занятость, производительность, сокращение бедности и создание достойных условий труда;
3. Прозвучавший в июне 2004 года призыв к укреплению инспекции труда в африканском регионе со стороны Совета министров АРЛАК, а также призыв к усилению безопасности и охраны труда в регионе со стороны министров здравоохранения африканских стран на встрече в сентябре 2004 года;
4. Сформулированные Совместной комиссией МОТ-ВОЗ по вопросам охраны труда в декабре 2003 года рекомендации об укреплении межотраслевого сотрудничества на региональном и национальном уровне, и *Заявление о намерениях* по вопросу о совместных усилиях стран Африки в области безопасности и охраны труда, подписанное руководителями региональных отделений ВОЗ и МОТ в Африке.

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

1. принятии национальной и региональной политики по безопасности и охране труда; для этого наличествует сильная политическая воля;
2. модернизации национальной законодательной базы и усилиях по согласованию (суб)регионального законодательства по безопасности и гигиене труда;

3. укреплении и развитии партнерства на международном, национальном и местном уровне, включающего социальных партнеров, сотрудничества между министерствами (особенно между министерствами труда и здравоохранения), общественного и частного партнерства;
4. модернизации и расширении возможностей инспекций труда, инвестициях в развитие культуры предупреждения;
5. наращивании усилий с целью "охватить неохваченных", особенно неформальный сектор экономики, сферу детского труда и особо опасные отрасли;
6. большем внимании к проблемам, касающимся 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, включая такие средства мониторинга и оценки, как 'табло набранных очков';
8. развитии технического сотрудничества для решения вышеупомянутых задач;
9. политической поддержке на самом высоком уровне для проведения в жизнь согласованного *Плана действий*.

## **Приложение 4**

### **Неформальная экономика**

#### *Определение*

Определить, что такое неформальная экономика, трудно и сложно. Для многих более знаком термин "неформальный сектор", впервые введенный в оборот МОТ в 1970-х годах. Сегодня предпочитают говорить о 'неформальной экономике', чтобы показать, что неформальная экономическая деятельность не существует отдельно и не ограничивается определенной отраслью, а охватывает все сферы труда - начиная от торговли и сектора услуг и заканчивая промышленностью и сельским хозяйством. Важно осознать наличие развитых связей между формальной и неформальной занятостью.

#### *Масштабы неформальной экономики*

Во многих странах неформальный сектор - основная сфера занятости, значение которой продолжает расти. Перед лицом долгового кризиса и структурной перестройки, что ведет к массовому сокращению формальных рабочих мест, неформальная экономика дает многим возможность выжить. Согласно оценкам, в Африке на неформальную экономику приходится более 90 % новых рабочих мест, почти 80 % несельскохозяйственной занятости и более 60 % городской занятости. Подобная картина характерна и для многих регионов в Азии. Например, 90 % работающих женщин в Индии заняты в неформальной экономике.

Вот некоторые отличия предприятий и работников неформальной экономики:

- они не признаются законодательными и регулирующими актами;
- их отношения занятости и доходы в целом нерегулярны и ненадежны;
- они редко организованы и потому не имеют достаточно средств для того, чтобы их голос был услышан;
- 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 государственных властей, поскольку их воспринимают как бы 'вне закона'. В результате 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 носит неформальный характер или потому, что затраты на формализацию слишком высоки, или же соответствующие процедуры слишком усложнены, отнимают много времени и отбивают всякое желание.

## ILOAIDS

International Labour Office

(Международное бюро труда)

4, route des Morillons

CH-1211 Geneva 22

Switzerland.

E-mail: [iloaids@ilo.org](mailto:iloaids@ilo.org)

Website: [www.ilo.org/aids](http://www.ilo.org/aids)